

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Tinggi adalah salah satu sistem pendidikan yang menghasilkan lulusan yang dapat mengkaji, menganalisis, meneliti dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni (IPTEKS) yang dibutuhkan masyarakat. Pendidikan tinggi diharapkan menjadi pusat pengembangan peradaban manusia, sehingga harapan terhadap pendidikan tinggi sangat besar. Pendidikan tinggi disebut juga organisasi agen perubahan (*agen on change*) dan menjadi tumpuan harapan penyelesaian banyak persoalan yang muncul dalam kehidupan masyarakat. Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor dan program profesi serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Sejalan dengan hal tersebut, penyelenggaraan pendidikan tinggi dalam mengkaji, menganalisis, meneliti, dan mengembangkan IPTEKS harus berdasarkan kebudayaan bangsa.

Apa yang dilakukan sivitas akademika di perguruan tinggi sehingga tumpuan harapan masyarakat, bahkan disebut juga perguruan tinggi sebagai barometer suatu negara? Kegiatan akademik di perguruan tinggi disebut tridharma perguruan tinggi yang meliputi tiga hal, yaitu proses pembelajaran, proses penelitian dan proses pengabdian kepada masyarakat. Pembelajaran yang diselenggarakan mengkaji sedalam-dalamnya ilmu pengetahuan sehingga

ditemukan hakikat sesuatu (*ontologis*), yang selanjutnya ditransformasikan kepada mahasiswa sehingga menjadi milik (pengetahuan) bersama. Penelitian adalah proses ilmiah yang dilakukan secara sistematis mengikuti kaidah-kaidah ilmiah, sehingga penemuan ataupun pengembangan ipteks dapat dibuktikan dan membawa kemajuan teoretis maupun praktis. Pengabdian kepada masyarakat merupakan aktivitas sivitas akademika di lingkungan masyarakat, dalam rangka mencerdaskan masyarakat melalui penyebaran ipteks dan penerapannya sehingga dapat menyelesaikan persoalan di masyarakat. Tugas dosen tersebutlah yang dinamakan tridharma perguruan tinggi. Tridharma perguruan tinggi tersebut merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan perguruan tinggi.

Betapa besarnya harapan terhadap perguruan tinggi, namun Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemristekdikti) dalam Ratnasari menyatakan bahwa kualitas sebagian besar perguruan tinggi dan program studi di Indonesia masih cukup memprihatinkan.¹ BAN-PT menyebutkan 1.131 perguruan tinggi yang terakreditasi terdiri atas 50 perguruan tinggi mempunyai akreditasi A, 345 perguruan tinggi terakreditasi B, 736 perguruan tinggi berakreditasi C, dan sisanya 3.340 perguruan tinggi yang belum terakreditasi. Sementara itu, dari 26.672 program studi, baru 2.512 program studi yang memiliki akreditasi A, akreditasi B sebanyak 9.922, dan akreditasi C sebanyak 7.280. Adapun sekitar 5.000-an program studi tidak terakreditasi.²

¹Menristekdikti dalam Yuliana Ratnasari. Kualitas Perguruan Tinggi di Nilai Masih Memprihatinkan. <https://tirto.id/kualitas-perguruan-tinggi-dinilai-masih-memprihatinkan-cn8V>, diunduh tanggal 12 Februari 2019, jam 6.00 WIB.

²*Ibid.*

Kuantitas dan kualitas Tri Dharma perguruan tinggi tergantung pada kualitas perguruan tinggi tersebut secara keseluruhan, yang merupakan sebuah sistem, yang di dalamnya terdapat subsistem pembelajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, tata kelola, sarana dan prasarana, kurikulum, kegiatan ekstrakurikuler, hubungan masyarakat dan sebagainya. Sadig menyatakan bahwa kualitas perguruan tinggi dilihat dari kualitas pembelajar (mahasiswa), lingkungan belajar, isi pembelajaran (kurikulum), proses dan lulusan (*out comes*).³ Natawijaya menyatakan bahwa indikator keberhasilan perguruan tinggi terletak pada unsur masukan, proses dan keluaran.⁴ Identik dengan hal tersebut, keberhasilan perguruan tinggi ditentukan keberhasilan manajemen terhadap pengoptimalan masukan, proses dan keluaran.

Lunenburg & Ornstein mengatakan bahwa masukan organisasi pendidikan meliputi sumber daya manusia, finansial, teori dan pengetahuan, pemerintah pusat dan bagian (*federal and state*), pemerintah lokal, struktur legal pemerintah dan group-group lainnya. Proses transformasi meliputi struktur organisasi, budaya, motivasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, perubahan, kurikulum, proses pengajaran dan pengembangan karir. Keluaran meliputi prestasi belajar mahasiswa, kinerja dosen, perkembangan mahasiswa, *drop out* mahasiswa, relasi manajemen pekerja, relasi komunitas, sikap mahasiswa untuk

³ Rasheed Sadig, 2010. Defining Quality in Education. A paper presented by UNICEF at the meeting of The International Working Group on Education Florence, Italy. New York, NY, USA: Education Section, Programme Division, United Nations Children's Fund, p. 29.

⁴ Natawijaya Rochman, dkk, 2007. *Rujukan Filsafat, Teori, dan Praksis Ilmu Pendidikan*. Bandung: UPI Press, p. 509.

memajukan perguruan tinggi, kepuasan kerja para pekerja.⁵ Perguruan tinggi yang berkualitas adalah yang menyelenggarakan proses pendidikan tinggi yang didukung tata kelola, sarana dan prasarana serta sumber daya manusia yang memenuhi 7 (tujuh) standar nasional pendidikan tinggi yaitu: (1) visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi pencapaian, (2) tata pamong, kepemimpinan, sistem pengelolaan dan penjaminan mutu, (3) mahasiswa dan lulusan, (4) sumber daya manusia, (5) kurikulum, pembelajaran dan suasana akademik, (6) pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sistem komunikasi, (7) penelitian, pelayanan/pengabdian kepada masyarakat dan kerja sama.⁶ Sehubungan dengan hal tersebut sumber daya manusia terdiri dari tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga pendidik adalah dosen, dosen adalah salah satu subsistem yang berperan penting, karena dosen berinteraksi langsung dengan sivitas akademika lainnya serta masyarakat, melakukan transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan kepada mahasiswa, mengkaji, menganalisis dan meneliti ipteks, melakukan penemuan-penemuan baru, agen perubahan, membangun keadaban yang adaptif secara kreatif.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen berperan sebagai pendidik, pengajar, pembimbing mahasiswa, peneliti, dan pengabdian, dan dalam aktivitasnya cenderung berinteraksi dengan mahasiswa.

⁵ Fred C. Lunenburg, dan Allan C. Ornstein, 2000. *Educational Administration. Concepts and Practices*. Third Edition. USA: Wadsworth, Thomson Learning, p. 19

⁶ BAN PT. *Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi, Buku III Pedoman Penyusunan Borang*. Jakarta: BAN PT, 2011, p. 5

Dosen dan mahasiswa sering sekali melakukan aktivitas bersama, dan dalam kebersamaan tersebut terjadi transformasi pengetahuan, sikap, keterampilan, sehingga kualitas dosen sangat mempengaruhi kualitas mahasiswa. Dosen yang berkualitas cenderung mendidik mahasiswa menjadi berkualitas. Sebaliknya dosen yang kurang berkualitas cenderung mendidik mahasiswa tidak berkualitas.

Kinerja atau unjuk kerja dosen di universitas merupakan suatu hal utama yang perlu mendapatkan perhatian semua pihak terutama dari para ketua jurusan, pimpinan Universitas, dan *stakeholders* lainnya. Hal ini dapat dipahami dengan adanya kinerja dosen yang profesional akan dapat menunjang tercapainya proses, *output* dan *outcome* pendidikan yang lebih berkualitas. Namun demikian, masalah kinerja dosen bukanlah masalah yang sederhana, melainkan merupakan permasalahan yang sangat kompleks karena melibatkan banyak unsur yang saling terkait (*interrelation*), saling mempengaruhi (*interaction*) dan saling ketergantungan (*interdependence*) satu dengan yang lainnya.

Kualitas dosen dapat dilihat dari kinerjanya. Dosen yang berkualitas memiliki kinerja yang tinggi dalam tridharma perguruan tinggi, yaitu bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian dan bidang pengabdian pada masyarakat. Dalam bidang pendidikan dan pengajaran selain sebagai pendidik dan pengajar, dosen juga berperan sebagai pembimbing dalam bidang akademik, kerja lapangan dan tugas akhir atau skripsi. Dosen juga dituntut mengikuti kegiatan peningkatan kapasitas diri melalui seminar, narasumber sebagai kegiatan penunjang. Semua kegiatan tersebut, setiap dosen harus merencanakan beban kinerjanya (RBKD) di awal tahun ajaran baru dan akan dinilai di akhir tahun

ajaran. RBKD yang dirancang masing-masing dosen harus memenuhi beban pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat pada setiap semester dalam tahun ajaran tersebut. Meskipun RBKD telah dibuat dosen, namun dalam prosesnya masih mengalami kendala-kendala, di antaranya terbatasnya sarana dan prasarana serta kompetensi dosen dalam keilmuannya, terbatasnya dana penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang tersedia, pembimbingan dan kegiatan penunjang lainnya. Kompetisi yang sangat tinggi terjadi untuk mendapatkan dana yang terbatas tersebut, sehingga dosen mengalami kesulitan melaksanakan RBKD dengan kualitas yang baik. Selain hal tersebut, dosen juga mengalami kesulitan untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Kesulitan tersebut tidak terlepas dari faktor psikologis, kepribadian, keilmuan dan dana yang akan dipergunakan untuk proses tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja dosen masih menjadi masalah. Hasil penelitian Purba terhadap pimpinan jurusan di Universitas Negeri Medan sebagai dosen dengan tugas tambahan ditemukan kinerjanya masih dalam kategori cukup.⁷ Hasil penelitian Ambarita menemukan bahwa kinerja dosen di Universitas Negeri Medan tingkat kecenderungannya dalam kategori cukup.⁸ Hal yang sama juga diungkap Pangaribuan dalam penelitiannya bahwa dosen di Fakultas Teknik dan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Unimed cukup. Sebagaimana diketahui bahwa Universitas Negeri Medan yang sudah

⁷ Sukarman Purba. 2009. "Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pimpinan Jurusan di Universitas Negeri Medan". *Disertasi*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta, p. 158.

⁸ Biner Ambarita. 2010. "Analisis Alur Utama Hubungan Variabel Penentu Kinerja Dosen (Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Personalia, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, terhadap Kinerja Dosen di Universitas Negeri Medan)". *Disertasi*. Medan: Pasca Sarjana Unimed, p.164

berakreditasi A dan salah satu Universitas Negeri terkemuka dan terfavorit di Sumatera Utara, ternyata kinerja dosennya juga masih dalam kategori cukup.⁹

Studi pendahuluan kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia (USMI) di Medan yang dilakukan pada tahun akademik 2017/2018 menunjukkan bahwa dari tiga indikator kinerja dosen, yaitu: 1) bidang pendidikan dan pengajaran, 2) bidang penelitian dan 3) pengabdian kepada masyarakat. Diperoleh data kinerja dosen dari 9 (sembilan) program studi dengan akreditasi B adalah: (1) kategori amat baik 14 orang (16%); (2) baik 52 orang (59,7%); dan (3) cukup 21 orang (24,1 %). Terkait dengan kinerja dosen di USMI tersebut dapat dikatakan masih rendah.

Kategori kecenderungan yang ditetapkan adalah amat baik, baik, cukup, kurang baik, sangat kurang baik. Kinerja dalam pendidikan dan pengajaran berada pada kategori baik dan cukup baik, kinerja dalam penelitian kurang dan cukup baik dan kinerja dalam penulisan artikel dalam jurnal tidak baik. Kinerja dalam pengabdian kepada masyarakat berada pada kategori kurang baik dan sangat kurang baik.¹⁰ Meskipun telah dihimbau dosen-dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan agar meningkatkan kinerjanya, khususnya dalam kinerja penelitian, penerbitan artikel dalam jurnal, dan pengabdian kepada masyarakat.

⁹ Wanapri Pangaribuan. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, dan Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Kinerja terhadap Kinerja Dosen". *Disertasi*. Medan: Pasca Sarjana Unimed, 2017, p. 176.

¹⁰ Tim Monev. *Kinerja Dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia Tahun Akademik 2007/2008*. Medan: Universitas Sari Mutiara Indonesia, 2008, hh. 6-8.

Berdasarkan studi pendahuluan terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan diketahui bahwa belum ada hasil dari penelitian dosen yang dipublikasikan pada jurnal terakreditasi baik nasional maupun internasional yang tidak terindeks dan terindeks scopus. Pengabdian pada masyarakat belum menunjukkan hasil yang memuaskan.

Banyak faktor penyebab kinerja dosen belum sesuai dengan yang diharapkan. Model integrasi perilaku organisasi yang dikembangkan Colquitt, LePine & Watson memperlihatkan kinerja dipengaruhi sejumlah variabel. Di dalam tiga mekanisme yaitu individu, group dan organisasi serta karakteristik individu. Pengaruh tersebut secara langsung maupun tidak langsung.¹¹ Mekanisme organisasi memiliki variabel budaya organisasi dan struktur organisasi. Mekanisme group terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, perilaku, kekuasaan dan pengaruh. Karakteristik individu terdiri dari variabel kepribadian, nilai-nilai budaya dan kemampuan. Mekanisme individu memiliki variabel kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, etika, keadilan, pembelajaran dan pengambilan keputusan.

Teori Mathis & Jackson mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu terdiri dari 3 bagian besar, yaitu: (1) usaha yang dicurahkan: motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas, (2) kemampuan individu: bakat, minat, kepribadian, dan inovasi, (3) dukungan organisasi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja dan rekan kerja.¹²

¹¹ Jason A, Colquitt. Jefferi A, Lepine. Wesson J, Michael. *Organizational Behaviour. Improving Performance and Commitment in The Work Place*. New York: McGraw Hill, 2009, p.8

¹²Robert L. Mathis, dan John H. Jackson., *Human Resources Management; Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1*. Alih Bahasa Diana Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 2006, p. 115

Pangribuan mengatakan bahwa terbatasnya dana penelitian, dana pengabdian masyarakat yang tersedia mengakibatkan kinerja penelitian dan pengabdian kepada masyarakat kurang sesuai dengan harapan.¹³ Lebih lanjut dikatakan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, komunikasi interpersonal, keefektifan sistem pengendalian manajemen kinerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen.¹⁴ Selain itu, efikasi diri, kendali diri (*locus of control*), etos kerja, dan kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Etos kerja (etika kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja. Hardiansyah dan Yanwar¹⁵, Yuliarti¹⁶, Bawelle & Sepang¹⁷, Dewi & Utomo¹⁸ menemukan etos kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut maka disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh langsung positif pada karyawan; dan hal tersebut diduga etos kerja juga berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan.

Dosen dalam melaksanakan pekerjaannya diharapkan berkerja sama dan saling membantu sehingga pekerjaan yang diembankan sebagai kewajiban tugas dapat semakin meningkat. Dosen yang memiliki keilmuan yang relatif sama

¹³ Pangribuan, *Loc. Cit.*, p. 214.

¹⁴ *Ibid.* pp. 233-234.

¹⁵ Andri Hardiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar. "Pengaruh Etos Kkerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AE". *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol. 3, No. 2, September 2015, pp. 150-158.

¹⁶ Yuliarti. "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan penataan Ruang Daerah kabupaten Morowali". *E Jurnal Katalogis*, Volume 4, Nomor 8, Agustus 2016, pp. 101-108.

¹⁷ Mouren Bawelle dan Jantje Sepang. "Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna". *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 5, September 2016, pp. 303-408.

¹⁸ Karina dewi dan Hardi Utamo. "Pengaruh Etos Kerja, Intensif, dan pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT. Morichindo Fashion Ungaran". *Among Markiti* Vol. 8, No. 16, Desember 2015, pp. 55-64.

dibentuk menjadi satu tim yang disebut Kelompok Dosen Bidang Kajian (KDBK). KDBK tersebut mengkaji, meneliti, mengembangkan dan mengabdikan ilmu yang dikaji kepada masyarakat, sehingga harus bekerja sama. KDBK menjadi tim kerja dan diharapkan harus efektif menyelesaikan persoalannya, efektif mencapai target kinerjanya. Keefektifan tim tersebut terletak dalam komunikasi dan kerja sama yang dibangun. Sejalan dengan hal tersebut, Lawasi & Triatmanto menemukan bahwa kerja sama tim mempengaruhi secara positif dan langsung terhadap kinerja karyawan.¹⁹ Hal yang sama, Hatta, Musnadi, dan Mahdani²⁰, Rahma, Mas'ud, MIR menemukan dalam penelitiannya bahwa juga kerja sama tim berpengaruh langsung terhadap kinerja.²¹ Berdasarkan hasil penelitian tersebut disintesis bahwa kerjasama tim berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang ditemukan berdasarkan hasil penelitian maupun berdasarkan penjelasan teoretis. Selain itu, uraian di atas juga menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja yang dimiliki dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan pada saat ini. Jika masalah tersebut tidak mendapat perhatian yang serius dan segera diatasi,

¹⁹ Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan kerja Sama Tim terhadap Peningkatan kinerja Karyawan". *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1, 2017, pp.47-57.

²⁰ Muhammad Hatta, Said musnadi, Mahdani." Pengaruh gaya kepemimpinan, Kerja sama Tim, dan kompensasi, terhadap kepuasan kerja serta Dampaknya pada Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh". *Jurnal magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyah*, Vol. 1, No. 1, September 2017, pp. 70-80.

²¹ Audina Rahma, Fuad Mas'Ud, dan MIR. "Pengaruh Penerapan Konsep Team Work , dan Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Perawat. (Studi pada Rumah sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak)". *Journal of Management*, Volume 5, Nomor 4, Tahun 2011, pp. 1-11.

akibatnya akan memengaruhi usaha-usaha di bidang pendidikan dan merupakan sumber utama bagi penurunan mutu lulusan. Untuk itu, dalam rangka meningkatkan kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan dapat dilakukan suatu penelitian pengembangan Model teoretik kinerja dosen sebagaimana dijelaskan di atas bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu: kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, motivasi kerja, etos kerja dan kerjasama tim. Oleh karena itu, dalam rangka mengatasi permasalahan kinerja dosen perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, kerjasama tim, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian, yaitu: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen?, (2) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja dosen?, (3) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen?, (4) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen?, (5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen?, (6) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap etos kerja?, (7) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap motivasi kerja?, (8) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap etos kerja?, (9) Apakah kecukupan anggaran di Universitas Sari Mutiara Indonesia berpengaruh terhadap kinerja dosen?, (10) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja?, (11) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen?, (12) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap etos kerja?, (13) Apakah

keadilan berpengaruh terhadap etos kerja? dan (14) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen?

1.3. Pembatasan Masalah

Melihat banyaknya faktor-faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja, maka masalah penelitian ini perlu dibatasi. Pembatasan masalah dilakukan karena keterbatasan kemampuan dan waktu dari peneliti. Penelitian ini hanya dibatasi pada variabel budaya organisasi, kerjasama tim, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan. Untuk mencapai tujuan penelitian yang diharapkan maka penelitian ini meneliti pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap etos kerja; serta pengaruh budaya organisasi, kerjasama tim, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan pada tahun 2019.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap etos kerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan?

4. Apakah kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap etos kerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan?
6. Apakah kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan?
8. Apakah etos kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menemukan dan mengkaji:

1. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan.
2. Pengaruh langsung kerjasama tim terhadap motivasi kerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan.
3. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap etos kerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan.
4. Pengaruh langsung kerjasama tim terhadap etos kerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan.
5. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan.

6. Pengaruh langsung kerjasama tim terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan.
7. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja Dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan.
8. Pengaruh langsung etos kerja terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoretis dan praktis. Manfaat secara teoretis untuk mengembangkan teori kinerja dan variabel yang mempengaruhinya, diantaranya untuk mengembangkan teori budaya organisasi, kerjasama tim, motivasi kerja, etos kerja dan kinerja dosen.

1.6.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang didapatkan dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Bagi dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia sebagai umpan balik untuk evaluasi diri, sehingga dapat memahami dan menyadari kinerja yang telah dicapainya serta diharapkan dapat memperbaikinya.
- b. Bagi pimpinan Universitas Sari Mutiara Indonesia sebagai informasi untuk membantu meningkatkan dalam memperbaiki kinerja dosennya.
- c. Bagi pengelola Yayasan Universitas Sari Mutiara Indonesia sebagai informasi tentang permasalahan dosen sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam mengembangkan Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan.

- d. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.

