

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia banyak menemui tantangan dalam kehidupannya, tantangan tersebut dapat datang dari berbagai aspek, seperti aspek ekonomi, keilmuan, dan budaya. Kemajuan yang pesat dalam bidang teknologi berdampak pada semakin berkurangnya tenaga manusia yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, hal ini makin dipersulit dengan meledaknya populasi dunia sementara sumber daya yang ada sangat terbatas. Segala fenomena di atas memaksa manusia untuk membuat penyesuaian besar dalam hidupnya, yaitu untuk bersikap kreatif.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar dan Rosidah, 2003). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dosen meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggih (Hasibuan, 2009).

Dalam membangun manusia seutuhnya, pembangunan dibidang pendidikan merupakan salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena keberhasilan dunia pendidikan sebagai faktor penentu tercapainya tujuan pembangunan nasional dibidang pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-

Undang Sikdiknas yang bertumpu pada keyakinan pemerintah akan pentingnya pendidikan dalam kehidupan manusia, bahwa pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran dan atau cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat.

Oleh karena itu keberhasilan suatu bangsa tidak hanya tergantung dengan teknologi melainkan juga tergantung pada aspek kualitas pendidikan yang dimiliki oleh suatu Negara tersebut. Sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun bawahan yang dipimpinya dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Karena semua kegiatan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampuni tidak terlepas dari kontribusi pendidikan.

Melalui pendidikan akan tercipta perubahan tingkah laku dari seseorang yaitu dari yang sebelumnya tidak tahu menjadi mengerti tentang sesuatu hal. Menurut Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menegaskan bahwa :

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa karena pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Dunia pendidikan khususnya pendidikan tinggi diharapkan untuk menghasilkan tenaga-tenaga terpilih yang menjadi dinamisor pembangunan,

keberhasilan penyelenggaraan pendidikan, khususnya pendidikan tinggi, sangat ditentukan oleh kinerja dosen karena dosen berperan sentral dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dalam Undang-undang gurudan dosen No.14 Tahun 2005 dalam Pasal 3 ayat 1, menyatakan bahwa dosendituntut memiliki kinerja yang mampu menstransformasikan, mengembangkan,dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan,penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas utama dosen adalahsebagai pendidik.Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggungjawab untuk mendidik mahasiswa menjadi individu yang memiliki kemampuan kecakapan yang berguna bagi kehidupannya yang diperlukan untukmemasuki dunia kerja, melalui kemampuannya mengajar berbagai ilmupengetahuan dan keterampilan.

Dosen wajib dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas tinggi. Dosen yang profesional harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu : 1) mempunyai komitmen terhadap mahasiswa dan proses belajarnya, 2) menguasai secara mendalam materi kuliah yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada mahasiswa, 3) bertanggung jawab dan memantau hasil belajar mahasiswa melalui berbagai cara evaluasi, 4) mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, 5) bagian dari

masyarakat ilmiah dalam lingkungan profesinya.

Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian yang strategis dan menentukan. Antara organisasi dan dosen merupakan satu kesatuan yang memiliki hubungan yang bersifat simultan dan harus seimbang. Artinya pada satu sisi, dosen harus dikelola dalam kerangka alur kepentingan organisasi, di sisi lain kegiatan organisasi harus dapat memperhatikan kepentingan dan kebutuhan yang diharapkan dosen. Dalam hal ini dosen merupakan unsur utama dalam kegiatan Tri Dharma Pendidikan Tinggi karena dosen turut berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan yaitu melalui peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem pendidikan diantaranya adalah dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara pendidikan tinggi dengan tugas utama mengajar.

Dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan pribadi, kompetensial pribadi maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya, dalam hal ini disebut dengan kinerja dosen.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai: 2006). Kinerja menurut Prabu (2006), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pendidik dan peserta didik atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan.

Sebagai organisasi pendidikan tinggi perlu menjaga kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang, pendidikan tinggi harus dikelola menurut asas-asas ekonomi perusahaan, sedangkan pendidikan tinggi bukanlah perusahaan yang mencari laba namun harus dikelola secara efektif dan efisien, oleh karena itu pengelolaannya harus memperhatikan manajemen bisnis. Namun dilihat dari segi pertanggungjawaban sosialnya maka penerapan manajemen seperti itu menjadi semakin penting, apalagi jika pendidikan tinggi tersebut bersangkutan dengan keuangan dan banyak tergantung dari kontribusi masyarakat. Penerapan sistem pemberian kompensasi merupakan salah satu yang diterapkan pendidikan tinggi

dalam meningkatkan kinerja dosen.

Kelemahan kinerja dosen yang ditemukan Jani dalam penelitiannya menunjukkan adanya dosen kurang mencurahkan perhatian pada profesinya. Hal ini disebabkan dosen mengajar di tempat lain, atau melakukan pekerjaan lain untuk memperoleh penghasilan tambahan dan prestise, dosen mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, memberikan latihan tanpa ada proses belajar mengajar, dan dosen datang tidak tepat waktu. Diketahui bahwa, profesi dosen bukan merupakan pilihan utama sehingga kondisi ini kurang menunjang motivasi kerja mereka. Selanjutnya Priansa (2014:324), menyatakan bahwa dosen belum optimal dalam mengajar, membimbing akademik, dan membimbing skripsi. Misalnya mengajar tidak sesuai dengan jumlah SKS, mengajar tidak sesuai dengan RPP belum memanfaatkan media pembelajaran secara optimal, dan belum menerapkan model-model pembelajaran yang dapat mengaktifkan mahasiswa sehingga penilaian tidak jelas. Dosen jarang melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Permasalahan di atas berdampak pada kurang optimalnya pendidikan tinggi meningkatkan kualitas manajemen. Padahal pendidikan tinggi berkualitas sangat diharapkan oleh pengguna lulusan. Pengguna lulusan menginginkan agar generasi mendatang mendapat layanan pendidikan yang berkualitas dan memiliki peluang dalam menjalani kehidupan meskipun dengan persaingan yang sangat ketat. Pengguna lulusan mengharapkan pendidikan tinggi dapat menciptakan sumber daya manusia untuk direkrut menjadi tenaga kerja yang benar-benar produktif dan berdaya saing. Padahal dosen harus melakukan penelitian dan

pengabdian masyarakat, akan tetapi kedua aktivitas tersebut sulit dilaksanakan, karena mereka masih melakukan kerja sampingan di sektor lain.

Permasalahan kinerja dosen juga terdapat di Institut Teknologi Medan (ITM), berdasarkan fenomena bahwa masih ada dosen belum menyampaikan kontrak/rencana perkuliahan pada awal perkuliahan, dosen memberi tugas *mini research* dan *critical book report* namun belum dijelaskan secara teknis. Interaksi dan komunikasi dosen dengan mahasiswa belum optimal (masih terdapat kesenjangan komunikasi). Dosen belum memaksimalkan penggunaan metode mengajar berbasis *Student Centered Learning*, dosen belum mengintegrasikan *softskill*, masih ada dosen yang belum menggunakan media pembelajaran secara optimal. Dosen kurang memberikan umpan balik hasil pembelajaran. Dari segi penelitian dan penulisan karya ilmiah. Jumlah hasil penelitian dosen masih sedikit, jumlah jurnal dan artikel dosen juga masih minim, jumlah buku ber-ISBN juga masih sedikit, dosen masih menulis diktat sebagai bahan ajar mahasiswa. Hasil kegiatan pengabdian masyarakat jarang dilakukan, dosen belum diberdayakan untuk melakukan pengabdian masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu dekan yaitu dekan Fakultas Teknologi Industri (FTI) Institut Teknologi Medan yaitu Bapak Jainuddin tanggal 25 April 2019 yaitu rendahnya kualitas ketercapaian tujuan dari setiap program studi sehingga hal ini menyebabkan rendahnya mutu pendidikan. Faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah masalah manajemen yang berkaitan erat dengan peningkatan mutu pendidikan. Umumnya manajemen pendidikan belum mampu untuk menggali secara maksimal seluruh potensi yang ada agar mampu

bersinergi dalam mendukung proses kegiatan pembelajaran yang optimal.

Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan, masih terlihat indikasi belum efektifnya kerja yang ada pada lembaga pendidikan tinggi di Institut Teknologi Medan (ITM) seperti: jumlah dosen untuk beberapa unit kerja yang sangat sedikit dan ini tidak sesuai dengan volume kegiatan yang ada pada unit kerja tersebut sehingga menimbulkan kondisi pekerjaan dosen yang *overload* dan menyebabkan target yang diharapkan tidak tercapai, kondisi pegawai yang stress karena harus menyelesaikan pekerjaan yang *deadline*, pekerjaan yang terlalu menekankan pada hasil akhir sehingga dinamika kelompok melalui komunikasi dan koordinasi sangat sedikit terjadi yang menyebabkan kinerja dosen menjadi rendah, waktu istirahat yang kurang karena digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya konflik antar dosen dalam organisasi dikarenakan masing-masing mengejar target penyelesaian pekerjaan sehingga menyebabkan rasa kurang percaya antar dosen dalam organisasi.

Masalah lain yang dihadapi kebanyakan perguruan tinggi adalah banyaknya dosen yang melakukan kegiatan di luar kampus demi menambah kebutuhan finansial. Kenyataan ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang kinerja dosen. Masalah kinerja dosen dapat diatasi dengan menggunakan teori Stolovitch yang menyatakan, kinerja merupakan hasil yang dicapai berhubungan dengan pelaksanaan dan prestasi kerja (Stolovitch dkk, 1992:52). Owen (2007), mendefinisikan “kinerja sebagai hasil penilaian atas seberapa efektif dan efisien seorang manajer memanfaatkan sumber daya

untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Kinerja menurut teori Colquit, LePine, Wesson (2011), dipengaruhi oleh Efektivitas Tim, stress, motivasi, kejujuran, keadilan dan etika, serta belajar dan pengambilan keputusan. Sedangkan menurut teori Newstrom (2000), kinerja secara langsung dipengaruhi oleh motivasi, kualitas kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok. Teori Newstrom mengemukakan bahwa kinerja secara langsung dipengaruhi motivasi, kualitas kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok. Kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok ini dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi itu sendiri dipengaruhi oleh lingkungan sosial, organisasi formal dan organisasi informal. Teori Colquit, LePine, Wesson dan Teori Newstrom memiliki kesamaan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja.

Teori Colquit, LePine, Wesson, Newstrom, Ivancevich, Hamalik, Whatten dan Cameron dalam Luthans, Vroom, dan Arikunto menentukan motivasi sebagai variabel yang berpengaruh langsung dapat meningkatkan kinerja. Colquit, LePine, Wesson meletakkan proses tim dan karakteristik tim pada mekanisme kelompok, selanjutnya mekanisme kelompok mempengaruhi mekanisme individu, dan mekanisme individu mempengaruhi mempengaruhi kinerja. Dengan kata lain, efektivitas tim mempengaruhi kinerja melalui mekanisme individu. Artinya, efektivitas tim tidak langsung mempengaruhi kinerja.

Oleh karena itu, kinerja dosen akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. Motivasi adalah keinginan dalam

diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis, dan Jackson: 2009). Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004), mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting dalam penentuan tinggi rendahnya kerja dosen. Sukses tidaknya suatu perusahaan, sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas dosen (Indriyo dan Mulyono, 2001:76). Motivasi juga akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik agar meraih kinerja yang diharapkan, sehingga mendapatkan apa yang menjadi kebutuhannya. Oleh karena itu, motivasi sangat penting dimiliki oleh pimpinan dan dosen dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja para anggota organisasi (Wursanto, 2001:132).

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin: 2002: 38). Karena motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan (Buhler, 2004: 191). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada anggota organisasi, Agar dosen mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi anggota organisasi tidak mudah karena dalam diri anggota organisasi terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan

dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja dosen yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Zulkifli dkk (2014), menyatakan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap dosen di Perguruan Tinggi. Dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dosen tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang dosen tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang dosen yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja dosen agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Nitisemito (2011), mengemukakan disiplin sebagai suatu

sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sejalan dengan Ivancevich, Usman (2006), mengemukakan bahwa “Komunikasi pimpinan, efektivitas tim, motivasi kerja, dan etika mempengaruhi kinerja. Dalam teori Usman, efektivitas tim ini secara langsung mempengaruhi kinerja. Senada dengan Teori Colquit, LePine, Wesson, Teori Path-Goal oleh Robbins (2007), menjelaskan bahwa kelompok kerja mempengaruhi kepuasan dan kinerja melalui perilaku pimpinan. Pimpinan dapat meningkatkan kinerja bawahan dengan cara mengarahkan, mendukung, dan berorientasi prestasi. Kinerja dapat dicapai jika dibarengi dengan faktor kontigensi lingkungan terdiri struktur tugas, sistem otorita formal, dan kelompok kerja (Stephen, 2006).

Kepemimpinan juga sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja melalui kualitas kerja dan motivasi. Hasil penelitian Anne (2008), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap terhadap motivasi kerja. Salah satu Kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja dosen adalah kepemimpinan transformasional. Jung dan Avolio dalam Sunarsih (2001:206), kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan kinerja. Jadi dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan.

Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi.

Sunarsih(2001:210), mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dosen merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi dosen untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Suatu penelitian mengenai dampak kepemimpinan transformasional secara diperoleh hasil bahwa kepemimpinan yang dianggap efektif dalam meningkatkan kreativitas bawahan adalah kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dijelaskan melalui empat karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu *charismatic influence*, *individualized consideration*, *inspirational motivation*, dan *intellectual stimulation*. Karakteristik pertama, *charismatic influence* pemimpin transformasional mampu mengubah persepsi bawahan terhadap lingkungan kerjanya, sehingga bawahan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya.

Untuk Karakteristik *individualized consideration*, pemimpin transformasional memperhatikan kebutuhan pengembangan bawahan dan mendelegasikan pekerjaan proyek sehingga pekerjaan tersebut menjadi suatu pengalaman pembelajaran. Melalui *Inspirational Motivation*, pemimpin transformasional mampu memotivasi bawahannya dengan cara menetapkan tujuan yang jelas, menggunakan simbol-simbol dan berusaha menyentuh emosi untuk

mensinergikan usaha kelompok, dan dengan demikian mendorong bawahan untuk mencapai lebih daripada apa yang akan dicapai ketika hanya bekerja secara mandiri. Sedangkan karakteristik yang terakhir, yaitu *intellectual stimulation*, dilakukan dengan cara menyediakan sumber daya yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta kemudahandalam mengakses informasi yang dibutuhkan yang dapat meningkatkan keahlianbawahan.

Faktor lain yang juga menjadi prediktor munculnya kinerja dosen adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu pola perilaku yang bersumber pada asumsi dasar yang dipelajari oleh sekelompok individu dalam menyelesaikan permasalahan yang ditemui. Tujuan dari budaya organisasi itu sendiri adalah untuk memberikan identitas bagi anggota organisasi serta dijadikan acuan dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Hasil penelitian Ahmed dan Saima (2014), menyatakan budaya organisasi sebagai faktor kontekstual yang signifikan dalam peningkatan kinerja. Apabila budaya yang berlaku adalah budaya yang kaku dan tidak mendukung munculnya kreativitas, maka para anggota organisasi tidak akan terpacu untuk menyampaikan ide-ide kreatifnya.

Dari budaya organisasi yang kondusif akan terbentuk tingkat motivasi kerja dosen yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para dosen. Kinerja dosen yang efektif dan efisien selain akan mencerminkan kinerja organisasi juga akan membentuk citra di kampus ITM. Untuk menunjang upaya membangun budaya organisasi, maka diperlukan perubahan praktek-praktek sumber daya manusia. Robbins (2003), mengemukakan organisasi yang

berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung, berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan Efektivitas Tim, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang.

Budaya organisasi merupakan sarana bagi dosen untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Budaya organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, dan kinerja Dosen. Jika Budaya organisasi kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat dosen menjadi termotivasi karena motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerjadosen, dan sebaliknya jika iklim dan budaya organisasi tidak kondusif maka mengakibatkan dosen kurang bergairah dalam bekerja.

Budaya dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi di kampus bisa bergerak dari yang menyenangkan ke netral, sampai dengan tidak menyenangkan. Tetapi pada umumnya ketua jurusan, Dosen dan pegawai menginginkan Budaya yang menyenangkan karena menyangkut keuntungan seperti prestasi yang lebih baik, Efektivitas Tim dan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik lagi. Budaya organisasi di Institut Teknologi Medan (ITM) Kota Medan merupakan komitmen kepedulian untuk memberikan layanan terbaik dengan semangat pelayanan profesional dan berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Terdapat aspek dalam nilai-nilai budaya organisasi di Institut Teknologi

Medan (ITM) yang mampu memenuhi harapan dosen, sehingga para Dosen dan anggota organisasi mendapatkan efektivitas tim dalam kerjanya, aspek tersebut bisa berujung inovasi yang dihargai tinggi dalam budaya di kampus tersebut. Pembahasan tentang efektivitas tim dosen tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa efektivitas tim dosen dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Meskipun pimpinan turut juga mempengaruhi kinerja dengan melakukan kerja sama dengan bawahan, saling membagi informasi, namun dalam hal ini perlu penguatan efektivitas tim. Menurut Ivancevich (2006), efektivitas tim mempengaruhi kinerja yang disertai motivasi, kemampuan dan keterampilan yang ada dalam diri individu. Hasil penelitian Francisco (2005), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh efektivitas tim terhadap kinerja. Dalam hal ini efektivitas tim menjadi variabel eksogenus yang mempengaruhi langsung kinerja meskipun diiringi dengan motivasi, kemampuan, dan keterampilan.

Selanjutnya, Menurut Amirullah (2015:160), tim kerja (*team work*) dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Dari sisi individu sekumpulan orang belum tentu merupakan suatu tim, orang-orang dalam suatu tim tidak secara otomatis dapat bekerja sama, mereka dapat saja menimbulkan beberapa pandangan saling bertentangan yang dapat berakibat negatif bagi kinerja perusahaan. Adanya dua sisi baik buruk kerjasama tim membuat banyak penelitian yang dikembangkan untuk menelaah serta mengetahui

pengaruh positif dan negatif dari tim kerja tersebut. Efektivitas tim biasanya dapat memunculkan efek negatif saat kondisi organisasi kampus mengalami penurunan serta adanya jadwal yang tidak sesuai dengan dosen. Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, efektivitas tim, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen ITM Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah-masalah penelitian yaitu: Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja? Apakah imbalan berpengaruh terhadap kepuasan kerja? Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja? Apakah komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja? Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dosen? Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen? Apakah pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja dosen? Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dosen? Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja? Apakah peran anggota berpengaruh terhadap efektivitas tim? Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja? Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen? Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen? Apakah efektivitas tim berpengaruh terhadap motivasi kerja? Apakah efektivitas tim berpengaruh terhadap kinerja dosen? Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka masalah dalam penelitian ini hanya difokuskan pada lima variabel penelitian yaitu budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, efektivitas tim, dan motivasi kerja dan kinerja dosen. Pengaruh antar variabel dari kelima variabel yang akan diteliti secara sistematis disajikan dalam bentuk model paradigm penelitian, hasil analisis pada penelitian akan menunjukkan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Model paradigma penelitian selanjutnya akan menunjukkan adanya pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah efektivitas tim berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen ITM Medan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen ITM Medan?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen ITM Medan?
4. Apakah efektivitas tim berpengaruh terhadap kinerja dosen ITM Medan?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen ITM Medan?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Dosen ITM Medan
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen ITM Medan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh efektivitas tim terhadap motivasi kerja dosen ITM Medan.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen ITM Medan.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dosen ITM Medan.
4. Pengaruh efektivitas tim terhadap kinerja dosen ITM Medan.
5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen ITM Medan.
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen ITM Medan.
7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen ITM Medan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis maupun manfaat praktis.

Manfaat teoretis penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Temuan penelitian ini adalah model teoretis kinerja dosen ITM Medan yang diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori manajemen berupa sebuah model kausal keterkaitan variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, efektivitas tim, motivasi kerja terhadap kinerja dosen.
2. Model teoretis yang didapatkan diharapkan dapat memberikan jawaban teoretis terhadap budaya organisasi, kepemimpinan transformasional,

efektivitas tim, motivasi kerja terhadap kinerja dosen, sehingga dapat dijadikan model teoretis untuk meningkatkan kinerja dosen.

3. Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bandingan bagi penelitian yang relevan di kemudian hari.

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi tentang kinerja dosen serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu: budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, efektivitas tim, motivasi kerja sebagai bahan masukan bagi pengelola lembaga dalam rangka meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan.
2. Temuan penelitian berupa sebuah model kausal keterkaitan variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, efektivitas tim, motivasi kerja terhadap kinerja dosen atau model lintasan utama keterkaitan variabel penentu kinerja yang dapat dijadikan pedoman bagi pihak yang terkait.
3. Memberikan umpan balik bagi kampus dalam rangka memahami kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi, yaitu: budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, efektivitas tim, motivasi kerja, sehingga diharapkan dapat menstimulasi usaha mereka untuk meningkatkan kinerja dosen.