

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan bangsa dan pembangunan watak bangsa. Di antara sekian banyak agenda pembangunan bangsa, pendidikan merupakan salah satu agenda penting dan strategis yang menuntut perhatian sungguh-sungguh dari semua pihak, sebab, pendidikan adalah faktor penentu kemajuan bangsa di masa depan. Pembangunan bidang pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat merupakan upaya pengejawantahan salah satu cita-cita nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia, yang menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu bangsa. Jika sebagai bangsa berhasil membangun dasar-dasar pendidikan nasional dengan baik, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan di bidang-bidang lain.

Sebagaimana halnya dengan negara-negara maju, pendidikan merupakan landasan dan pilar pembangunan sosial dan ekonomi. Banyak yang percaya bahwa suatu negara untuk mencapai dan bertahan dalam persaingan ekonomi global, pendidikan yang berkualitas merupakan variabel kunci. Banyak negara dalam beberapa dekade terakhir sangat khawatir dengan kualitas sistem pendidikannya. Keprihatinan dan kekhawatiran tersebut tercermin melalui reformasi pendidikan dalam skala besar yang telah berlangsung di seluruh dunia yang disebut dengan

desentralisasi dan restrukturisasi sekolah, yaitu reformasi yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Demikian pula halnya dengan insitusi pendidikan, harus memperhatikan, menjaga, dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Salah satu pihak yang berperan penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan dosen sebagai pendidik dan pengajar. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga, perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Seorang dosen profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan kinerja yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus.

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 yaitu: (1) menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik yang profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan iptek; (2) mengembangkan dan menyebarluaskan 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 serta menjaga kualitas perguruan tingginya agar diperoleh lulusan yang bermutu. 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 di masa yang akan datang sesuai (Sagala, 2009:67). 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 (2000:174) menyatakan kinerja dapat terlihat dari tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kreitner (2014:176) 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. 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.

Persoalan kinerja merupakan pembahasan paling penting di perguruan tinggi. Kinerja dosen dipersoalkan oleh banyak kalangan, terutama di kalangan perguruan tinggi itu sendiri. Dosen yang menunjukkan kinerja tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Hubungan antara dosen yang mempunyai kinerja tinggi antara lain dosen akan berupaya untuk meningkatkan tingkat akreditasi tempat dimana ia bekerja. Kinerja yang kuat akan meningkatkan motivasi dosen untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Universitas Labuhanbatu merupakan sebuah perguruan tinggi swasta di Kabupaten Labuhanbatu Provinsi Sumatera Utara. Sebelumnya, Universitas Labuhanbatu penggabungan dari beberapa Sekolah Tinggi dan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer (AMIK) di bawah naungan Yayasan Universitas Labuhanbatu. Dasar hukum penggabungan perguruan tinggi swasta itu yakni pasal 15 Permenristekdikti Nomor 100 Tahun 2016 dan Permenristekdikti Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penggabungan dan Penyatuan PTS. Pada tanggal 29 Juli 2019 dikeluarkan Surat Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 658/KPT/I/2019 tanggal 29 Juli 2019 tentang Izin Penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Hukum (STIH) Labuhanbatu, Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP)

Labuhanbatu, Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian (STIPER) Labuhanbatu, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu, dan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer (AMIK) Labuhanbatu menjadi Universitas Labuhanbatu di Rantauprapat.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja penelitian perguruan tinggi periode tahun 2016 - 2018 dan berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Penguatan Risbang nomor B/5678/E1.2/H.M.00.03/2019 tanggal 13 November 2019 tentang kluster atau pengelompokan Perguruan Tinggi berbasis penelitian periode tahun 2016 - 2018, klasterisasi Universitas Labuhanbatu yang sebelumnya merupakan penggabungan dari beberapa Sekolah Tinggi dan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer berbasis kinerja penelitian periode tahun 2016 - 2018, masih pada kluster Binaan dan belum masuk pada kluster Mandiri maupun Madya, meskipun institusi sudah terakreditasi B dan hampir semua program studi sudah terakreditasi B. STKIP Labuhanbatu berada di urutan ke-1088 dengan kluster Binaan, AMIK Labuhanbatu berada di urutan ke-1101 dengan kluster Binaan, STIE Labuhanbatu berada di urutan ke-1146 dengan kluster Binaan, dan STIPER Labuhanbatu berada di urutan ke-1361 dengan kluster Binaan.

Berdasarkan data dari Ketua Pusat Penjamin Mutu (P2M) Universitas Labuhanbatu, Dr. Arman Harahap, M.Si, hasil kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu belum maksimal. Tri Dharma Perguruan Tinggi meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, pengabdian kepada masyarakat serta kegiatan penunjang lainnya belum sesuai harapan. Indikator kinerja dosen juga belum sesuai yang diharapkan. Kualitas dan kuantitas dari pekerjaan dosen

masih rendah, masih banyak dosen yang kurang disiplin atau belum tepat waktu hadir di tempat kerja, kerja sama antar dosen/pimpinan masih belum maksimal, kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda juga belum tampak.

Tabel 1.1. Kinerja Dosen Universitas Labuhanbatu Tahun 2019

No	Dimensi	Indikator	Keterangan
1	Pendidikan dan pengajaran	Kuantitas dari pekerjaan	Jumlah jam pembelajaran aktual, jumlah pelaksanaan bimbingan akademik mahasiswa, maupun dosen mengajar sesuai jumlah seluruh materi sebagaimana dengan silabus belum sesuai dengan yang diharapkan belum maksimal.
		Kualitas dari pekerjaan	Proses belajar mengajar sesuai dengan aturan akademik belum sesuai dengan yang diharapkan
		Ketepatan waktu	Kedisiplinan dosen belum sesuai dengan yang diharapkan
		Kehadiran ditempat kerja	Belum maksimal. Kehadiran dosen belum sesuai dengan yang diharapkan
		Bekerja sama	Belum maksimal. Kerja sama antar sesama dosen maupun pimpinan belum sesuai dengan yang diharapkan
		Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda.	Belum maksimal. Kemampuan untuk beradaptasi dosen dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda belum sesuai dengan yang diharapkan
2	Penelitian dan pengembangan	Kuantitas dari pekerjaan	Belum maksimal. Jumlah penelitian dosen masih perlu ditingkatkan
		Kualitas dari pekerjaan	Belum maksimal. Publikasi laporan hasil penelitian melalui jurnal yang terakreditasi belum sesuai dengan yang diharapkan
		Ketepatan waktu	Belum maksimal. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan hasil

			penelitian belum sesuai dengan yang diharapkan
		Kehadiran ditempat kerja	Perlu ditingkatkan
		Bekerja sama	Belum maksimal. Kerja sama dosen dengan dosen lain dalam rangka melakukan penelitian dan pengembangan belum sesuai yang diharapkan
		Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda.	Belum maksimal. Kemampuan dosen untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda dalam rangka melakukan penelitian dan pengembangan belum sesuai yang diharapkan
3	Pengabdian kepada masyarakat	Kuantitas dari pekerjaan	Belum maksimal. Kegiatan-kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan dosen perlu ditingkatkan
		Kualitas dari pekerjaan	Belum maksimal. Hibah pengabdian kepada masyarakat oleh dosen belum sesuai yang diharapkan
		Ketepatan waktu	Keikutsertaan dosen setiap tahunnya pelatihan PKM di perguruan tinggi perlu ditingkatkan
		Kehadiran ditempat kerja	Belum maksimal. Kehadiran dosen belum sesuai dengan yang diharapkan
		Bekerja sama.	Dosen menjadi mitra kerja dengan mahasiswa dalam membuat PKM perlu ditingkatkan
		Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda.	Dosen menghargai dan memahami hasil kegiatan program kreativitas mahasiswa perlu ditingkatkan
4	Kegiatan penunjang	Kuantitas dari pekerjaan	Belum maksimal. Jumlah kegiatan menjadi panitia pada pertemuan nasional dan internasional belum sesuai dengan yang diharapkan
		Kualitas dari pekerjaan	Belum maksimal. Prestasi dosen dalam bidang olahraga/ seni/ social belum sesuai dengan yang diharapkan

	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu dosen mengikuti pertemuan nasional sudah tepat waktu
	Kehadiran ditempat kerja	Kehadiran ditempat kerja kegiatan kepanitiaan perlu ditingkatkan
	Bekerja sama.	Bekerja sama dengan kepanitiaan Lembaga perlu ditingkatkan
	Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda.	Memahami dan menghargai kegiatan kepanitiaan Lembaga perlu ditingkatkan

Sumber: Data dari Ketua Pusat Penjamin Mutu (P2M) Universitas Labuhanbatu Tahun 2019

Berdasarkan fakta di atas juga ada permasalahan kinerja berdasarkan pendapat peneliti. Menurut Quacquarelli Symonds (QS) (2019:4) kualitas perguruan tinggi swasta di Indonesia mengalami penurunan. Quacquarelli Symonds (QS) merupakan acuan resmi Kemenristekdikti untuk mengukur kualitas kelembagaan perguruan tinggi Indonesia ke tingkat dunia. Kualitas perguruan tinggi swasta di Indonesia mengalami penurunan sebagaimana disebutkan <https://wartakota.tribunnews.com/2019/08/18/daftar-17-perguruan-tinggi-swasta-terbaik-versi-kemenristekdikti>. Laporan Kemenristekdikti peringkat dan kluster perguruan tinggi di Indonesia tahun 2019. 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 kebidanan. Selain itu, permasalahan yang dialami dosen perguruan tinggi swasta kurang mampu melaksanakan Tri Dharma Perguruan

Tinggi secara profesional. Hasil ini didukung dengan hasil penelitian Yusaini (2018: 9), menemukan presentasi kinerja dosen 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 5,00. Hasil penelitian ini membuktikan kinerja dosen tidak memuaskan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dapat dilihat dari penelitian Surajiyo (2012:4) hasil penelitiannya diketahui nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja dosen sebesar 0,752. Ini berarti variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian Nuraini (2015:6) hasil penelitiannya koefisien jalur motivasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,4270. Ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian Jacob (2017:1) menunjukkan bahwa adanya hubungan *self efficacy* dalam mempengaruhi kinerja. Koefisien korelasi sebesar 0,236 dan taraf signifikansi 0,000.

Penelitian Dirman (2015:4) dalam hasil penelitiannya menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,286. 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 koefisien jalur sebesar 0,252 dan taraf signifikansi sebesar 0,012.

Hasil penelitian Sakinah (2020:114) yang meneliti tentang kinerja dosen di beberapa PTS di Labuhanbatu diperoleh bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen,

selanjutnya disusul oleh pengaruh *reward* terhadap kinerja dosen, *self efficacy* terhadap kinerja dosen, budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan komunikasi organisasi terhadap kinerja dosen. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,044. Pengaruh total dari komunikasi organisasi, *reward*, *Self Efficacy*, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen adalah sebesar 0,249.

Robbins (2007:364) 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.

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 Robbins (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, kemandirian 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 efikasi diri atau *self efficacy*. *Self*

efficacy tinggi akan memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah.

Rendahnya kualitas pendidikan dan rendahnya kualitas sumber daya manusia dapat dicermati dari laporan Badan Perserikatan Bangsa- Bangsa untuk bidang pendidikan, *United Nation Educational Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) menunjukkan peringkat Indonesia dalam hal pendidikan turun dari peringkat 65 untuk tahun 2010 menjadi peringkat 69 untuk tahun 2018 di antara 127 negara di dunia, berada di bawah Malaysia dan Brunei Darussalam.

Masalah pendidikan senantiasa dihadapkan pada mata rantai persoalan yang tidak jelas ujung pangkalnya dan dari mana harus dimulai. Dosen merupakan pihak yang paling sering dituding sebagai orang yang paling bertanggung jawab terhadap mutu pendidikan. Faktor dosen merupakan penyebab rendahnya mutu pendidikan, hal tersebut tentunya tidak sepenuhnya benar, karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan. Namun demikian, dosen merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan banyak mengambil peran di dalam proses pendidikan secara luas, khususnya dalam pendidikan jenjang pendidikan tinggi (Sagala, 2013:99).

Dosen memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, di pundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Masyarakat mengharapkan agar dosen sebagai orang yang langsung menangani masalah pendidikan dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, masalah kinerja dosen merupakan suatu hal yang menarik untuk dikaji, sebab dengan kinerja yang baik dan didukung oleh profesionalisme dosen yang tinggi akan mampu meningkatkan

mutu pendidikan yang pada akhirnya dapat mengangkat harkat dan martabat suatu bangsa.

Kinerja dosen masih perlu kita teliti karena untuk meningkatkan kehadiran dosen dalam kegiatan proses belajar mengajar. Dalam hal ini kinerja yang ada di Universitas Labuhanbatu berkaitan dengan kinerja dosen. Bahwa dengan adanya terjalin kinerja antara pimpinan dengan dosen, maka dapat mengatasi terjadinya dosen untuk berpindah ke pendidikan tinggi lainnya dan akan setia untuk tinggal menetap atau bertahan untuk bekerja di pendidikan tinggi swasta tersebut dimana mereka bekerja sekaligus sebagai rumah kedua mereka (Santrock, 2005:45). Dapat membentuk suatu manajemen SDM yang sangat baik, adanya kinerja yang dibentuk bisa dijadikan sebagai figur sentral pada penempatan di dalam organisasi untuk mendapatkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia maka kinerja yang telah ada harus dijaga atau dipelihara dengan baik maupun harus ada pengembangan agar tetap eksis.

Berdasarkan studi pendahuluan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tetap aktifnya dosen di kampus, antara lain minat yang tinggi untuk mengajar, meneliti, dan memberikan pelayanan pada masyarakat, usia yang sudah terlalu lanjut untuk pindah pekerjaan, merasa tidak memiliki alternatif pekerjaan lain, atau karena adanya kinerja yang tinggi pada universitas (Schein, 2006:33). Faktor terakhir inilah yang merupakan faktor yang akan didalami pada penelitian ini. Pada dimensi lingkungan kerja mengenai keterikatan pekerja dosen terhadap organisasi mereka telah secara signifikan menarik perhatian para peneliti.

Kinerja merupakan salah satu titik perhatian yang penting yang didasarkan pada premis bahwa individu membentuk suatu keterkaitan dengan organisasi. Beberapa alasan mengapa kinerja menarik perhatian untuk diteliti antara lain: (1) karena dosen yang komit akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada yang kurang komit (2) karena kinerja merupakan prediktor yang lebih baik dapat dilihat dari karakteristik individunya pada dosen atau pekerjaannya dalam peningkatan kualitas dalam memaksimalkan dalam mengajar mengenai pemberian materi kuliah pada mahasiswa-mahasiswinya harus lebih di optimalkan, karir dosen sangat berpengaruh pada kinerja yang telah disepakati sebelumnya.

Meski kinerja yang ada di Universitas Labuhanbatu memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, maka intensitas dosen dengan kinerja antara yang satu dengan lainnya sangat berbeda mengenai penilaian tentang organisasi tersebut. Menjadi permasalahan pada pendidikan tinggi ini, adalah dosen yang memiliki intensitas kinerja yang rendah terhadap organisasi atau pendidikan tinggi tersebut. Peneliti ingin mengetahui adanya peningkatan dan kemajuan kinerja yang berkaitan dengan profesi dosen berdasarkan karakteristik individunya tersebut.

Setiap fakultas yang dijadikan sampel ada perbedaan dilihat dari tingkat pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, usia, dan status kepegawaian. Lokasinya juga dekat dan biaya yang dikeluarkan tidak terlalu banyak, namun kondisi jumlah mahasiswa baru mengalami naik turun. Karena itu peneliti ingin mendongkrak kembali sistem manajemen sumber daya manusia dan kinerja dosen selama ini

kalau dikaitkan dengan karakteristik individunya tersebut. Seberapa jauh dosen Universitas Labuhanbatu untuk merasa loyal terhadap pekerjaan yang dijalannya selama mereka bekerja di pendidikan tinggi swasta. Setiap profesi sudah diatur dengan kode etik yang sudah ditetapkan dan norma atau aturan-aturan yang sudah dibuat maupun telah disepakati bersama, maka harus dipatuhi dan dijalani dengan sebaik mungkin juga semestinya.

Bahwa ia harus tunduk dan patuh untuk menjalankannya sesuai tugas yang diembannya juga tanggung jawab yang telah diberikan kepada setiap dosen. Yang jadi permasalahan adanya pengaruh kinerja dengan lingkungan kerja dan pekerjaannya tersebut yang berkaitan dengan perkembangan dan kemajuan adanya prestasi kerja yang didapat selama dosen bekerja di pendidikan tersebut. Suatu bentuk kinerja yang muncul dalam diri dosen tidak hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Kinerja dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kinerja tidak berpengaruh secara signifikan dengan tingkat kehadiran dosen dalam proses belajar mengajar berdasarkan hasil uji regresi linier antara tingkat kehadiran dosen dalam proses belajar mengajar dengan kinerja, pendidikan, masa kerja dan bekerja di tempat lain. Determinasi yang paling dominan terhadap tingkat kehadiran justru karena dosen bekerja di tempat lain.

Hal ini dapat diartikan bahwa walaupun mempunyai kinerja yang kuat namun bekerja di tempat lain menyebabkan dosen tidak selalu menghadiri kegiatan proses belajar mengajar, karena dosen yang tidak bekerja di tempat lain mempunyai tingkat kehadiran lebih tinggi. Untuk meningkatkan kehadiran dosen dalam kegiatan proses belajar mengajar, perlu meningkatkan jumlah dosen tetap yang hanya bekerja di Universitas Labuhanbatu.

Berdasarkan studi terdahulu, diperlukan penelitian mengenai tingkat kinerja dosen pada universitas serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen pada universitas sehingga universitas dapat melakukan berbagai kegiatan dan kebijakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dosen pada universitas. Kinerja dosen pada universitas tergambar dari tingkah laku dosen dalam proses belajar mengajar, mempengaruhi produktivitas dosen dalam melakukan penelitian, menulis artikel ilmiah, serta memberikan pelayanan pada masyarakat.

Universitas Labuhanbatu sebagai lembaga pendidikan tinggi yang kegiatannya mendidik sarjana-sarjana dengan berbagai profesi. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, agar Universitas Labuhanbatu tetap eksis keberadaannya, maka harus mengadakan perubahan-perubahan untuk menjawab tuntutan-tuntutan lingkungan tersebut. Dengan tujuan agar sarjana-sarjana lulusan Universitas Labuhanbatu memiliki kualitas optimal, sehingga mampu bersaing di dalam dunia bursa tenaga kerja di tingkat nasional, regional, dan internasional. Kualitas proses pendidikan di pendidikan tinggi menyangkut berbagai komponen, salah satu di antaranya dosen.

Hal inilah merupakan komponen yang akan mempengaruhi kualitas sarjana-sarjana lulusan Universitas Labuhanatu. Kondisi dosen di Universitas Labuhanatu yang memiliki empat fakultas, yaitu: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Hukum, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, dan Fakultas Sains dan Teknologi.

Seperti diuraikan di atas, agar Universitas Labuhanatu tetap eksis keberadaannya dan sarjana-sarjana lulusannya telah bekerja di tingkat regional maupun nasional. Agar kualitasnya meningkat secara optimal, kinerja dosen perlu ditingkatkan. Kinerja dimaksudkan yakni sejauh mana seseorang memiliki tingkat keberpihakan pada suatu organisasi dengan tujuan-tujuannya dan memelihara keanggotaannya terhadap organisasi tempat ia bekerja (Robinson, 2007:98). Hakikat kinerja adalah bagaimana seorang karyawan bersikap dan berperilaku terhadap tugas-tugas yang dibebankan oleh lembaga di tempat ia bekerja (Setiadi, 2002:77).

Hakikat kinerja adalah bagaimana sikap dan perilaku seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan oleh lembaga di tempat ia bekerja (Setiadi, 2002:79). Kinerja pada hakikatnya adalah bagaimana sikap dan perilaku seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan oleh lembaga di tempat ia bekerja (Setiawan dan Abd. Muhith, 2013:61). Pada konsep tingkat pendidikan dan konsep kinerja dipadukan, akan dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa seorang dosen apabila memiliki tingkat pendidikannya tinggi ia akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada seorang dosen yang berpendidikan lebih rendah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Penelitian Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009:8) yang terkenal dengan "*Integrative Model of Organizational Behavior*"nya mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, yaitu mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, karakteristik individual, dan mekanisme individual. Kelompok mekanisme organisasi adalah budaya organisasi dan struktur organisasi. Mekanisme kelompok adalah kepemimpinan transformasional (gaya dan perilaku), kepemimpinan transformasional (kekuasaan dan pengaruh), proses, karakteristik. Kelompok karakteristik individual adalah nilai-nilai budaya dan kepribadian, dan kemampuan. Kelompok mekanisme individual adalah motivasi kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan, dan etika, dan pembelajaran dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian yang dilakukan Colquitt, Lepine, dan Wesson tersebut ditemukan bahwa secara empiris terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai variabel ditemukan dalam mempengaruhi kinerja dan job performance (sebagai keluaran), sehingga dalam melakukan penelitian tentang keluaran khususnya kinerja mendapatkan peluang untuk menemukan variabel lain sebagai alternatif pemecahan masalah dari fenomena permasalahan job performance dan kinerja organisasi, maka variabel-variabel yang melalui ke lima variabel diatas mempengaruhi kinerja menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009:8) adalah (1) budaya organisasi; (2) struktur organisasi; (3) gaya dan perilaku Kepemimpinan Transformasional; (4) kekuasaan dan pengaruh Kepemimpinan Transformasional;

(5) tim: proses; (6) tim: karakteristik; (7) nilai-nilai budaya dan kepribadian; dan (8) kemampuan.

Kinerja merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008:155). Kinerja menggambarkan sikap loyalitas individu terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasinya. Pengertian kinerja ini mencakup tiga hal: (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi; dan (3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan kinerja adalah: (1) Berkinerja pada nilai utama manusia; (2) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda; (3) Menjamin keadilan organisasi; (4) Menciptakan rasa komunitas; dan (5) Mendukung perkembangan karyawan (Luthans, 2006:250).

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Setiap orang dalam suatu organisasi secara sadar ataupun tidak sadar mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Misalnya seorang dosen baru yang diterima dalam suatu sekolah, ia akan berusaha mempelajari apa yang diwajibkan dan apa yang dilarang, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Budaya dalam sistem sosial atau organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang

kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi. Organisasi akan mampu beroperasi secara efisien bila ada nilai yang diyakini bersama di antara karyawannya.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Setiap orang dalam suatu organisasi secara sadar ataupun tidak sadar mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Misalnya seorang dosen baru yang diterima dalam suatu sekolah, ia akan berusaha mempelajari apa yang diwajibkan dan apa yang dilarang, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Budaya sistem sosial atau organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi. Organisasi akan mampu beroperasi secara efisien bila ada nilai yang diyakini bersama di antara karyawannya.

Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi (Aron et al, 2015:34). Robbins (2007:525) menjelaskan bahwa budaya organisasi itu merupakan suatu system nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem nilai tersebut dibangun oleh 7 karakteristik sebagai sari (*essence*) dari budaya organisasi, 7 karakteristik adalah:

1. Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*).
Tingkatan dimana para karyawan terdorong untuk berinovasi dan

mengambil risiko.

2. Perhatian yang rinci (*Attention to detail*). Suatu tingkatan dimana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan (*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil (*Outcome orientation*). Tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
4. Orientasi pada manusia (*People orientation*). Suatu tingkatan dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu.
5. Orientasi tim (*Team orientation*). Suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan (*Aggressiveness*). Suatu tingkatan dimana orang – orang (anggota organisasi) itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Stabilitas (*Stability*). Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Selain budaya organisasi, faktor kepemimpinan transformasional memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda, bawahan harus dipengaruhi agar memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara maksimal. Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Ada tiga implikasi penting dari pengertian kepemimpinan transformasional ini, yakni: (1) Kepemimpinan transformasional harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima

pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan transformasional. (2) Kepemimpinan transformasional mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain. (3) Di samping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara. Kepemimpinan transformasional memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi (Rivai, 2003:78)

Motivasi kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Motivasi kerja merupakan suatu sikap individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar individu, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Seseorang yang tidak memperoleh motivasi kerja tidak akan pernah mencapai motivasi psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi.

Sebaliknya seseorang dengan tingkat motivasi kerja tinggi akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu.

Berdasarkan hasil pengamatan awal kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu terlihat bermasalah. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk melihat lebih nyata seberapa baik kinerja dosen. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen diantaranya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, dan motivasi kerja. Untuk melihat pengaruh variabel- variabel tersebut yang ingin dikaji lebih mendalam dengan posisi kinerja sebagai variabel *outcomes* yang dipengaruhi langsung oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh dan hubungan kausalitas semua variabel tersebut terhadap kinerja dosen dan melakukan suatu penelitian untuk memperoleh satu model baru yang efektif secara adaptif dan reliabel (andalan) untuk meningkatkan kinerja dosen Universitas Labuhanbatu. Untuk memperoleh jawaban empiris, peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah-masalah penelitian yaitu: apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja organisasi? Apakah peran anggota berpengaruh terhadap motivasi kerja? Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi? Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja organisasi? Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja organisasi? Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja? Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja? Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja? Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi? Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi? Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja? Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja? Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja? Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen sebagaimana diuraikan dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah, dilakukan pembatasan masalah. Adapun alasan objektif yang digunakan sebagai dasar pembatasan masalah adalah tujuan dan manfaat penelitian yang diharapkan, baik manfaat teoretis maupun manfaat praktis. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi hanya meneliti variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, motivasi kerja, dan kinerja dosen di Universitas

Labuhanbatu. Sesuai dengan variabel penelitian, peneliti akan meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri terhadap motivasi kerja.

Penulis juga meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu pada Tahun Akademik 2019/2020. Dengan demikian, variabel eksogenusnya terdiri dari kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja, sedangkan variabel endogenusnya adalah kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu. Untuk itu variabel kinerja dosen yang diteliti difokuskan pada kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu.

Mengingat banyaknya faktor pada identifikasi masalah, penulis ingin meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan yang selama ini terjadi di Universitas Labuhanbatu yaitu tentang kinerja dosen rendah.

1.4. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah model kinerja dosen yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja Dosen untuk diimplementasikan secara adaptif pada Universitas Labuhanbatu?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja Dosen di Universitas Labuhanbatu?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja Dosen di Universitas Labuhanbatu?
4. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja Dosen di Universitas Labuhanbatu?
5. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Dosen di Universitas Labuhanbatu?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen di Universitas Labuhanbatu?
7. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja Dosen di Universitas Labuhanbatu?
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen di Universitas Labuhanbatu?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Model kinerja dosen yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus (kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja) dengan variabel endogenus (kinerja dosen) untuk diimplementasikan secara adaptif pada Universitas Labuhanbatu.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dosen di Universitas Labuhanbatu.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen di Universitas Labuhanbatu.
4. Pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja dosen di Universitas Labuhanbatu.
5. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu.
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu.
7. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu.
8. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu.

1.6. 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 peningkatan kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu yang diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori perilaku organisasi.
2. Model teoretis yang didapatkan diharapkan dapat memberikan jawaban teoritis terhadap masalah kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu, sehingga dapat dijadikan model teoritis untuk meningkatkan efektivitas kinerja dosen dosen di Universitas Labuhanbatu.

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 di Universitas Labuhanbatu serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Memberikan umpan balik bagi dosen dalam rangka memahami kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu serta faktor-faktor yang mempengaruhi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

