

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas, agar kinerja dosen tersebut tercapai maka dosen sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja lebih dahulu. Kinerja dosen di perguruan tinggi swasta juga menunjukkan gejala-gejala yang kurang menggembirakan. Indikasi ini dapat dilihat melalui berbagai fakta misalnya: (1) dosen mengajar kurang mencocokkan dengan silabus yang diberikan; (2) media dan metode yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang kurang bervariasi dan lainnya.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Masih minimnya dosen yang memiliki tingkat pendidikan berkualifikasi doktor atau strata tiga.
2. Dosen mempunyai kecenderungan untuk mengajar materi pelajaran yang sama pada tahun ajaran berikutnya.
3. Kurang optimalnya kinerja dosen dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
4. Kurang optimalnya dosen dalam memberikan media dan metode pembelajaran yang bervariasi.
5. Dosen mengajar kurang mencocokkan dengan silabus yang diberikan.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan-batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dosen yang diteliti adalah seluruh dosen yang mengajar di Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Prima Indonesia.
2. Variabel yang diteliti adalah kompetensi dan iklim kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen serta kepuasan kerja adalah variabel intervening.
3. Lokasi penelitian adalah Universitas Prima Indonesia (UNPRI) yang beralamat di Jalan Sekip Simpang Sikambing, Medan, Sumatera Utara.
4. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif dengan menggunakan alat analisis Path Analysis.

1.4 Rumusan Masalah

Masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen pada FE UNPRI?
2. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pada FE UNPRI?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dosen pada FE UNPRI?
4. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja dosen pada FE UNPRI?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada FE UNPRI ?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada FE UNPRI?

7. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada FE UNPRI?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen pada FE UNPRI.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pada FE UNPRI.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dosen pada FE UNPRI.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja dosen pada FE UNPRI.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada FE UNPRI.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada FE UNPRI.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada FE UNPRI.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan tambahan kekayaan penelitian ilmiah Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Prima Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Kinerja

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018), kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Dosen

1) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran, 2) Melaksanakan penelitian, 3) Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

2.1.2 Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Himpunan Peraturan Perundang-Undangan, 2011).

2.1.2.2 Indikator Kompetensi

1) Kompetensi Pedagogis, 2) Kompetensi Kepribadian, 3) Kompetensi Sosial, 4) Kompetensi Profesional.

2.1.3 Iklim Kerja

Menurut Rahsel (2016), iklim kerja merupakan sifat budaya sebagai suatu sistem kepercayaan yang digeneralisasikan, yang berperan dalam keutuhan suatu budaya dan membimbing perkembangan budaya tersebut.

2.1.3.1 Indikator Iklim Kerja

1) hubungan atasan dengan bawahan, 2) hubungan rekan sejawat, 3) kejelasan tugas.

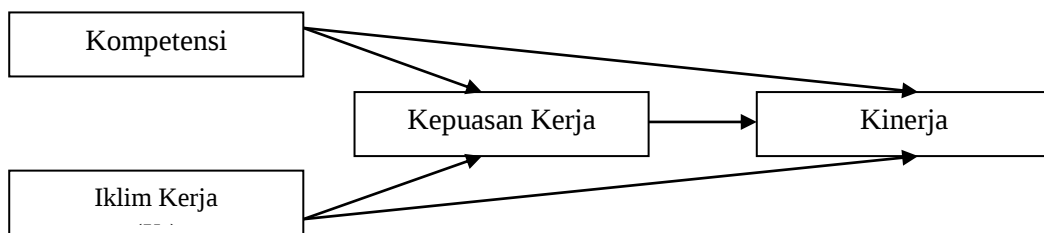
2.1.4 Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016), kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya.

2.1.4.1 Indikator Kepuasan Kerja

1) Kerja tim, 2) Pemecahan masalah, 3) Motivasi.

2.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada FE UNPRI.

H₂ : Iklim kerja terhadap kinerja pada FE UNPRI.

H₃ : Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen pada FE UNPRI.

H₄ : Iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen pada FE UNPRI.

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen pada FE UNPRI.

H₆ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada FE UNPRI.

H₇ : Iklim kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada FE UNPRI.