

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Dosen adalah tenaga pendidik pada perguruan tinggi yang khususnya diangkat dengan tujuan mengajar. Misi pokok perguruan tinggi adalah mengembangkan, menetapkan pengetahuan melalui pengalaman tridharma perguruan tinggi, menetapkan dosen sebagai sumber daya manusia utama. Menurut peraturan pemerintahan Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, dosen didefinisikan sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Menurut (Supriadi, 2012: 83) dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Fakultas Ekonomi Unpri mempunyai Dosen Tetap sebanyak 135 orang terdaftar sampai tahun ajaran 2020-1 yang tersebar di 5 Program Studi yaitu S-1 Manajemen, S-1 Akuntansi, D-4 Bahasa Mandarin Bisnis dan Profesional, D-3 Keuangan dan Perbankan, dan D-3 Akuntansi. Dan melakukan pengajaran pada \pm 5000 mahasiswa yang masih aktif mengikuti pembelajaran.

Dalam upaya peningkatan kinerja yang dipengaruhi banyak oleh faktor, kinerja yang ada di dalamnya tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia yang ada yaitu dosen. Depdiknas (2004) menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Evaluasi kinerja harus melalui penilaian sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan dan kinerjanya.

Bedasarkan hasil awal riset pada dosen tetap Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia yang didapatkan dari hasil kartu evaluasi kinerja dosen masih banyak dosen-dosen yang mengajar kurang memahami matakuliah yang diajarkan dan masih ada dosen yang kurang pandai untuk komunikasi dengan mahasiswa.

Tabel 1.1 Hasil Evaluasi Kinerja Dosen

No.	Indeks Prestasi	Jumlah Dosen	Rata-Rata Permasalahan
1	0-2.50	23	Tidak mengerti, dosen tidak mampu mengajarkan mata kuliah nya kepada mahasiswa.

2	2.50-3.25	39	kurang dapat berkomunikasi dengan baik terhadap mahasiswa/i.
3	3.25-3.75	54	Dapat dimengerti materi yang di bawaikan.
4	3.75-4	27	Sangat memuaskan dalam mengajar.
Total Dosen		143	

Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indosnesia?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indosnesia?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indosnesia?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerjadosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indosnesia?
5. Apakah kepuasan kerja merupakan variable moderating yang dapat memperkuat/memperlemah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indosnesia?
6. Apakah kepuasan kerja merupakan variable moderating yang dapat memperkuat/memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indosnesia?
7. Apakah kepuasan kerja merupakan variable moderating yang dapat memperkuat/memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indosnesia?

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen

Pada uraian sebelumnya, telah dimukakan bahwa motivasi adalah sebuah kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya tanpa memerlukan bantuan orang lain. Seseorang memiliki kemampuan untuk mendapatkan alasan atau dorongan untuk bertindak. Setiap orang memiliki keinginan yang merupakan dorongan untuk bertindak, namun sering kali dorongan tersebut melemahkarena faktor luar. Melemahnya

dorongan ini bisa dilihat dari hilangnya harapan dan ketidak berdayaan dan bias mempengaruhi kinerja bagi dosen. Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Disiplin merupakan salah satu terwujudnya tujuan lembaga pendidikan, dengan adanya penegakan kedisiplinan yang baik, akan membuat dosen dan bersedia mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya demi tercapainya kinerja yang optimal agar hal ini selaras dengan hubungan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja dosen. Malayu S.P Hasibuan (2012: 193) menyatakan mengenai hubungan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen yang penting dalam menunjang kinerja dosen.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah lingkungan tempat mengajar. Lingkungan kerja yang nyaman menjadi kunci pendorong bagi dosen-dosen untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dalam kondisi ini dimana dosen dapat bekerja dalam suatu instansi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Nitisemito (1996: 109), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2001: 1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

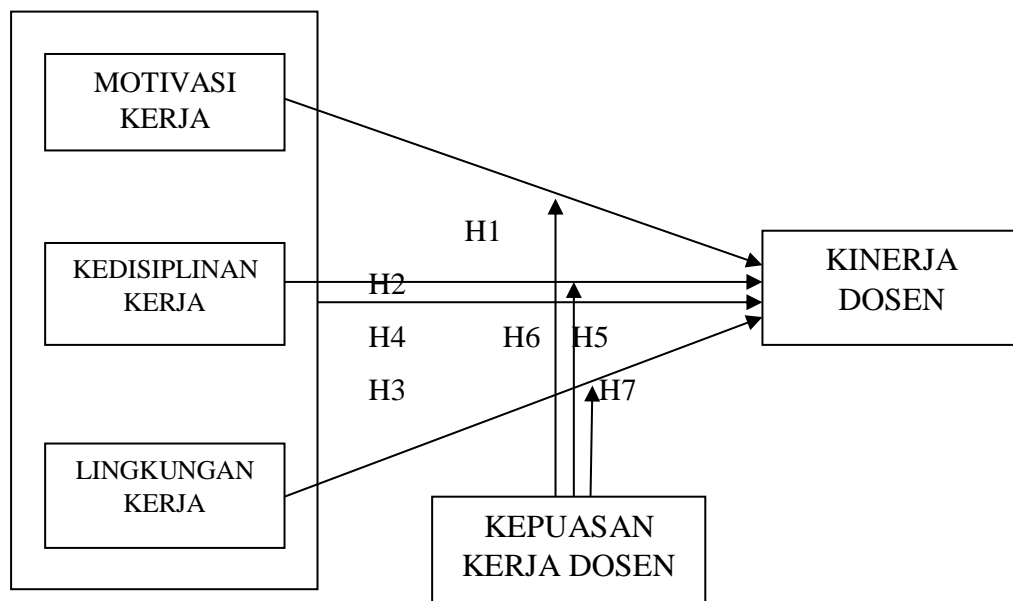
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Kepuasan kerja adalah salah satu hal yang dinikmati dalam pekerjaan yang dijalani. Dimana kepuasan kerja harus diperhatikan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja dosen yang membuat seorang tenaga pendidik merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2013) menjelaskan “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya”.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017: 60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang sebenarnya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka (Martono, 2011: 71). Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Dosen.
- H2 : Kedisiplinan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Dosen.
- H3 : Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Dosen.
- H4 : Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Dosen.
- H5 : Kepuasan Kerja merupakan variabel moderating yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen.
- H6 : Kepuasan kerja merupakan variabel moderating yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Dosen.
- H7 : Kepuasan kerja merupakan variabel moderating yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen.