

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perguruan tinggi memainkan peran penting dalam pembangunan sosial, ekonomi, politik dan budaya suatu negara. Disamping itu, Perguruan Tinggi memiliki peran besar dalam menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, kualifikasi dosen sangat diperlukan untuk menciptakan sumberdaya manusia yang dibutuhkan oleh dunia industri (Adhan, et.al. 2019)

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2), Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen merupakan salah satu komponen penting dalam pendidikan di Perguruan Tinggi. Peran, tugas dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kedudukan dosen sebagai tenaga pendidik mempunyai posisi yang sangat strategis, dimana memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar, mutu lulusan dan pola keluaran yang kompetitif. Kualitas dosen akan menentukan mutu mahasiswa sebagai unsur utama tenaga pendidik. Keberhasilan yang dicapai perguruan tinggi ditentukan oleh kemampuan dosen dalam melaksanakan Tri Dharma, yakni melaksanakan Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat (Gunawan et al., 2018). 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. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS) (Arwidayanto, 2012: 13).

Upaya meningkatkan kinerja dosen menjadi hal sangat penting. Menurut Hasanuddin (2003), peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi sebagai salah satu masalah kualitas tergantung pada dukungan sumber daya dosen, selaku unsur pimpinan, unsur senat, unsur pelaksana akademik, dan selaku dosen yang melaksanakan tugas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil awal riset, didapati bahwa kinerja dosen tetap pada Prodi Sarjana Manajemen masih belum maksimal. Tabel 1 menggambarkan data dosen tetap prodi Sarjana Manajemen UNPRI.

Tabel 1. Data Dosen Tetap Prodi Sarjana Manajemen FE UNPRI

No	Uraian	Percentase (%)
1	Jenjang Pendidikan	Magister
		Doktor
2	Jabatan Fungsional	Tenaga Pengajar
		Asisten Ahli
		Lektor
		Lektor Kepala
		56.67

		Guru Besar	0.00
3	Sertifikat Pendidik	Tersertifikasi	80.00
		Belum Tersertifikasi	20.00
4	Sertifikat Kompetensi	-	<50
5	Dosen yang memiliki Rekognisi Pendidikan	-	<50
6	Dosen yang memiliki Rekognisi Penelitian	-	<50
7	Dosen yang memiliki Rekognisi Pengabdian Kepada Masyarakat	-	<50
8	Dosen yang memiliki Jurnal Internasional Bereputasi	-	<50

Berdasarkan data pada tabel 1, terlihat bahwa dosen tetap Prodi Sarjana Manajemen mayoritas masih memiliki jenjang pendidikan magister, dan masih minimnya dosen yang memiliki jabatan fungsional Lektor Kepala dan Guru Besar, selain itu masih terdapat dosen tetap yang belum tersertifikasi. Dosen tetap Prodi Sarjana Manajemen juga masih banyak yang belum memiliki rekognisi, baik di bidang Pendidikan, Penelitian maupun Pengabdian kepada Masyarakat. Dan juga minimnya dosen yang memiliki jurnal yang dipublish pada jurnal internasional bereputasi.

Dalam pelaksanaanya, permasalahan kepemimpinan kerap menjadi isu yang menarik untuk diperbincangkan. Peranan pimpinan program studi dalam mencapai tujuan berkaitan dengan peningkatan kinerja dosen. Pemimpin program studi merupakan seorang yang berwenang untuk memberikan perintah dalam pekerjaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan yang mengarah pada visi program studi. Kepemimpinan merupakan kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengajak serta menggerakkan orang lain guna melaksanakan sesuatu demi pencapaian satu tujuan tertentu (Tarlis et al., 2020). Sedangkan menurut menurut Mulyadi dalam Nurhasanah et al (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya guna pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Kinerja dosen yang maksimal tidak akan bisa dicapai tanpa adanya seorang pemimpin yang mampu mendidik para karyawannya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim yang nantinya berpengaruh pada pencapaian kinerja dosen. Seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Sebab, model kepemimpinan yang sudah tepat akan tercipta keselarasan dalam bekerja dengan sendirinya. Namun, pada organisasi sering kali dijumpai sosok pemimpin yang tidak sepenuhnya menjalankan tugasnya dengan baik. Misalnya dalam hal memberi contoh tentang kedisiplinan dan arahan kerja (Siagian, 2022).

Berdasarkan hasil awal riset pada Prodi Sarjana Manajemen FE UNPRI, didapati bahwa Kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin Program Studi Sarjana Manajemen kurang memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas dosen, serta kepemimpinan yang diterapkan pada jenjang

Program Studi masih tersentralisasi yakni berdasarkan pada instruksi dari pimpinan Dekanat.

Selain itu, pelatihan juga penting bagi para dosen dalam meningkatkan kemampuan dan potensi yang dimiliki seorang dosen. Pelatihan yang diikuti dengan sungguh-sungguh dan secara berkesinambungan akan meningkatkan kualitas/mutu pendidikan. Melalui pelatihan ini para dosen bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan kinerja dosen. Pelatihan bagi dosen merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar dosen semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Berdasarkan hasil awal riset pada Prodi Sarjana Manajemen FE UNPRI, didapati bahwa pelatihan yang diberikan kepada dosen masih sangat minim. Pelatihan yang pernah diberikan kepada dosen tetap prodi sarjana manajemen adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kegiatan Pelatihan Dosen tetap prodi Sarjana Manajemen FE UNPRI

Tahun Pelaksanaan	Nama Kegiatan Pelatihan
2024	Workshop Penyusunan Proposal Penelitian Hibah Dosen
2024	Penulisan Artikel pada Jurnal Internasional Bereputasi
2023	Pelatihan Penyusunan Rencana Pembelajaran Semester (RPS)
2023	Pelatihan pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat
2023	Workshop Peningkatan Jabatan Fungsional Dosen
2023	Penyusunan Kurikulum OBE

Berdasarkan data pada tabel 2, terlihat bahwa pelatihan yang dilaksanakan dosen tetap prodi Sarjana Manajemen FE UNPRI masih tergolong sedikit. Oleh karenanya perlu diselenggarakan kegiatan pelatihan yang lebih banyak untuk menunjang peningkatan kinerja dosen tetap prodi Sarjana Manajemen FE UNPRI.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah: **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia?
4. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia?

5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia melalui Motivasi sebagai variabel intervening?

### **1.3 Uraian Teoritis**

#### **1.3.1 Kinerja Dosen**

##### **1.3.1.1 Defenisi Kinerja Dosen**

Kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara legal dan tidak melanggar hukum dalam pelaksanaannya sebagai tenaga fungsional akademik.

##### **1.3.1.2 Indikator Kinerja Dosen**

Untuk melihat sejauh mana mutu kinerja dosen, diperlukan penjelasan tentang dimensi dan indikator yang menyatakan kinerja dosen. Adapun indikator kinerja dosen menurut Mitchel dan Larson (1987), yaitu sebagai berikut: Kualitas Hasil Kerja, Kemampuan, Prakarsa/Inisiatif, Komunikasi, Ketepatan Waktu

#### **1.3.2 Kepemimpinan**

##### **1.3.2.1 Defenisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain dengan tanggung jawab penuh untuk melakukan tugas sesuai dengan fungsinya demi tercapainya tujuan bersama.

##### **1.3.2.2 Indikator Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2013), Indikator – indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut, yaitu: Kemampuan analisis, Keterampilan berkomunikasi, Keberanian, Kemampuan mendengar, Ketegasan.

#### **1.3.3 Pelatihan**

##### **1.3.3.1 Defenisi Pelatihan**

Pelatihan merupakan peningkatan keahlian dan kemampuan dengan proses mengajarkan, menambah pengetahuan, memperbaiki sikap dan tingkah laku serta mampu menanamkan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya.

##### **1.3.3.2 Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018) indikator-indikator pelatihan, antara lain sebagai berikut: Jenis Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Kualifikasi Peserta

### 1.3.4 Motivasi

#### 1.3.4.1 Defenisi Motivasi

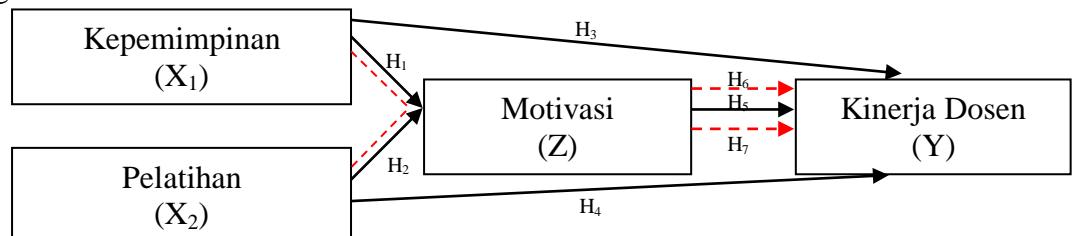
Motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam maupun luar diri seseorang yang menyebabkan pergerakan dan perubahan perilaku seseorang tersebut untuk mau melakukan suatu hal demi mencapai tujuan tertentu.

#### 1.3.4.2 Indikator Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2015), ada beberapa indikator motivasi kerja, yaitu: Gaji (*salary*), Supervisi, Hubungan kerja, Pengakuan atau penghargaan (*recognition*), Keberhasilan (*achievement*)

### 1.4 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### 1.5 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.
4. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.
5. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia melalui Motivasi sebagai variabel intervening.
7. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia melalui Motivasi sebagai variabel intervening.