BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena membantu menjalankan organisasi, dengan tujuan agar organisasi dapat berkembang dan berkreasi. Perwakilan atau SDM merupakan jalan dalam kemajuan suatu asosiasi atau organisasi. Meskipun demikian, kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari presentasi para pekerjanya. Jenis komitmen perwakilan yang substansial adalah pameran mereka dalam melakukan latihan hierarkis sehingga mereka dapat mengembangkan, menciptakan, dan mencapai tujuan. SDM dalam membuat kemajuan secara hierarkis, tentunya membutuhkan estimasi eksekusi. Estimasi dan pengamatan pelaksanaan tertuang dalam papan eksekusi (RAD Novitawati **:** 2022)

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan sebuah instansi. Target yang hendak dicapai dengan mudah dapat diraih dengan gaya kepemimpinan yang luwes, apalagi pada era sekarang ini. pegawai tidak akan merasa dihargai dan memiliki kinerja yang baik jika pemimpin tidak bisa mendorong motivasi kerja pegawainya . Dorongan yang sangat penting dan menjadi kunci utama keberhasilan pemimpin memotivasi pada saat sekarang adalah dengan memberikan kalimat motivasi secara terus menerus dan tidak menegur pegawai dengan cara yang kasar atau dengan peraturan yang begitu ketat dan kaku.(Sri Andika Putri, dan Fitria Setyaningrum : 2020)

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas perguruan tinggi. Dosen dituntut untuk mampu melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat secara optimal. Tinggi rendahnya kinerja dosen akan berdampak langsung pada mutu lulusan dan pencapaian tujuan institusi pendidikan tinggi.

Kinerja dosen merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Kinerja dosen yang optimal akan berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar mahasiswa. Namun, dalam praktiknya masih terdapat permasalahan terkait kinerja dosen yang belum maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik dari segi fasilitas maupun hubungan sosial, dapat menurunkan semangat dan produktivitas dosen. Selain itu, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja juga turut mempengaruhi kinerja dosen.

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kenyamanan dan fasilitas kerja. Hal ini diduga menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kinerja dosen.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

Penelitian ini di fokuskan pada dosen Universiatas Ttribhuwana Tunggadewi Malang sebagai objek studi, karena mereka merupakan bagian

penting dalam menjalankan fungsi dan tugas Universitas. Selain itu, pimpinan dan manajemen Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang juga menjadikan pihak yang berkepentingan dalam memahami faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Penelitian ini di lakukan di universitas tribhuwana tuggadewi malang, sebuah institusi pendidikan tinggi yang memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di wilayah malang dan sekitarnya.

Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada dosen di universitas Trbhuwana Tunggadewi Malang. Data yang diperoleh akan di analisis menggunakan teknik ststistik untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di univesitas trihuwana tunggadewi malang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian teori manajemen sumber daya manusia, khususnya teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja dosen.

2. Akademik

   a. Jadi bahan bacaan untuk mahasiswa dan dosen di bidang manajemen.
   b. Bisa digunakan untuk tugas akhir atau penelitian lanjutan.
   c. Menambah referensi buku atau jurnal tentang SDM di pendidikan.

3. Praktis

a. Bagi Pimpinan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, perbaikan lingkungan kerja, serta peningkatan motivasi kerja dosen guna meningkatkan kinerja dosen.

b. Bagi Dosen

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi dosen mengenai pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif dalam menunjang peningkatan kinerja dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.

c. Bagi Fakultas/Unit Kerja

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kondisi kerja di masing-masing fakultas, sehingga fakultas dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung produktivitas dan profesionalisme dosen.

1.6 Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas dan menganalisis pengaruh tiga variabel independen, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) meningkatkan kinerja dosen
2. Lingkungan Kerja (X2) meningkatkan kenyamanan dan produktivitas
3. Motivasi Kerja (X3) meningkatkan semangat dan kualitas kerja terhadap variabel dependen, yaitu:

Kinerja Karyawan (Y) Kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.