Nancelia huwa Weru

by UNITRI Press

Submission date: 30-Apr-2026 04:08PM (UTC+0900)
Submission ID: 2933467358
File name: Nancelia_huwa_Weru.docx (3.02M)
Word count: 1074
Character count: 7502

DOSEN

NANCELIA HUWA WERU
2022120028

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2026

[redacted] mengkaji bagaimana [redacted] memengaruhi [redacted] profesor [redacted] Universitas Tribhuwana Tunggadewi di Malang menggunakan teknik kuantitatif dan pendekatan survei. Strategi pemilihan bertujuan digunakan untuk memilih sampel sebanyak 67 profesor berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dari populasi 207 akademisi. Untuk menentukan hubungan antar variabel yang diteliti, teknik regresi linier berganda digunakan pada data utama dan sekunder. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja profesor secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya tempat kerja, dan motivasi. Lebih lanjut, telah ditunjukkan bahwa ketiga variabel ini memiliki dampak simultan pada kinerja dosen, artinya modifikasi pada ketiga variabel ini secara bersamaan dapat berdampak pada tingkat kinerja total. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, peningkatan lingkungan kerja, dan peningkatan motivasi semuanya memainkan peran penting dalam mendorong optimalisasi kinerja dosen di lingkungan akademik. Akibatnya, premis penelitian ini masuk akal dan menunjukkan bagaimana variabel-variabel ini berinteraksi untuk memengaruhi kualitas kinerja pengajar.

[redacted]

Dosen

4

(SDM) sebuah bisnis kekuatan pendorong di balik banyak upaya yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan anggota organisasi terkait erat dengan kemajuannya karena kontribusi SDM terlihat dalam cara anggota memenuhi kewajiban operasional dan manajemen mereka. Sebuah organisasi dapat berkembang, berinovasi, dan lebih mudah mencapai tujuannya ketika berkinerja baik. Namun, pengukuran dan pengamatan yang tepat diperlukan untuk menjamin bahwa kinerja memenuhi harapan. Menurut Novitawati (2022), proses ini sering dilakukan dengan menggunakan dasbor kinerja atau sistem pengukuran kinerja yang berfungsi sebagai alat penilaian dan dasar untuk pengembangan organisasi yang berkelanjutan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin karena sangat memengaruhi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan saat ini, para pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang fleksibel dan mudah beradaptasi dengan perubahan sering kali lebih mudah mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, para pekerja mungkin merasa kurang dihargai dan berkinerja lebih buruk ketika manajer tidak mampu menginspirasi mereka. Akibatnya, kemampuan seorang pemimpin untuk menumbuhkan motivasi di tempat kerja sangat penting. Hal ini dapat dicapai, misalnya, dengan secara konsisten memberikan kata-kata penyemangat atau

inspirasi dan dengan mengambil pendekatan yang lebih humanistik dalam memberikan bimbingan. Keseimbangan antara ketegasan dan sikap yang mendorong motivasi kerja sangat diperlukan karena, menurut Sri Andika Putri dan Fitria Setyaningrum (2020), pendekatan yang terlalu ketat atau keras justru dapat menurunkan moral staf.

Dosen secara langsung berkontribusi pada [redacted] kinerja dosen [redacted] faktor penting dalam mengevaluasi keunggulan sebuah universitas. Keberhasilan pelaksanaan ketiga tanggung jawab ini tidak hanya menunjukkan profesionalisme dosen tetapi juga memiliki pengaruh besar pada kualitas lulusan yang dihasilkan dan pencapaian tujuan utama lembaga tersebut. Baik kualitas pengajaran maupun hasil belajar mahasiswa cenderung meningkat ketika dosen berkinerja tinggi. Namun pada kenyataannya, masih ada sejumlah masalah yang menunjukkan bahwa kinerja dosen belum optimal, yang merupakan kekhawatiran signifikan bagi lembaga pendidikan tinggi yang berupaya meningkatkan standar pendidikan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang memengaruhi kinerja dosen. Antusiasme dan produktivitas dosen dapat menurun akibat lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, baik dari segi koneksi sosial maupun fasilitas. Selain itu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan juga berdampak pada kinerja dosen.

Berdasarkan penilaian awal, lingkungan kerja di Universitas Tribhuwana Tunggadewi, Malang masih dianggap kurang memadai, terutama dalam hal kenyamanan dan aksesibilitas fasilitas kerja pendukung. Diyakini bahwa keadaan

ini telah memengaruhi kinerja dosen, yang belum mencapai puncaknya. Selain itu, diyakini bahwa unsur-unsur lain seperti motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sama pentingnya dalam memengaruhi kualitas kinerja ini. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, penelitian ini selanjutnya meneliti dampak [redacted] profesor [redacted] para pengajar di Universitas Tribhuwana Tunggadewi di Malang. Untuk memenuhi tujuan utama pendidikan tinggi, dosen merupakan komponen penting. Lebih jauh lagi, mengingat posisi strategis institusi dalam pengembangan sumber daya manusia di Malang dan sekitarnya, administrasi dan kepemimpinan universitas sangat tertarik untuk mempelajari beberapa aspek yang mungkin memengaruhi kinerja dosen. Universitas Tribhuwana Tunggadewi di Malang, sebuah lembaga pendidikan tinggi yang mendukung kemajuan intelektual dan pendidikan, menjadi lokasi penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, mengumpulkan data dari para pengajar universitas melalui kuesioner. Hubungan dan dampak [redacted] dosen [redacted] Universitas Tribhuwana Tunggadewi, Malang, kemudian diteliti menggunakan metodologi statistik.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kinerja dosen bergantung pada gaya kepemimpinannya?
2. Apakah kinerja dosen bergantung pada tempat kerjanya?
3. Apakah motivasi kerja dosen memengaruhi kinerjanya?

4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan semuanya memengaruhi kinerja dosen secara bersamaan?

[redacted] bergantung pada gaya kepemimpinannya.

2. Untuk mengetahui kinerja dosen bergantung pada tempat kerjanya.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dosen memengaruhi kinerjanya.
4. Untuk mengetahui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan semuanya memengaruhi kinerja dosen secara bersamaan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Memajukan gagasan [redacted], khususnya [redacted] kerja, [redacted] dosen.

[redacted]. Akademik

a. Menyediakan bahan bacaan bagi instruktur dan mahasiswa manajemen.
b. Dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut atau tugas akhir.
c. Berkontribusi pada perkembangan literatur tentang SDM dalam pendidikan.

3. Praktis

a. Bagi Pimpinan Universitas

Diharapkan bahwa para administrator universitas akan mempertimbangkan temuan studi ini ketika mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan

penerapan filosofi kepemimpinan yang lebih sukses, peningkatan lingkungan kerja, dan inisiatif untuk meningkatkan motivasi para pengajar.

b. Bagi Dosen

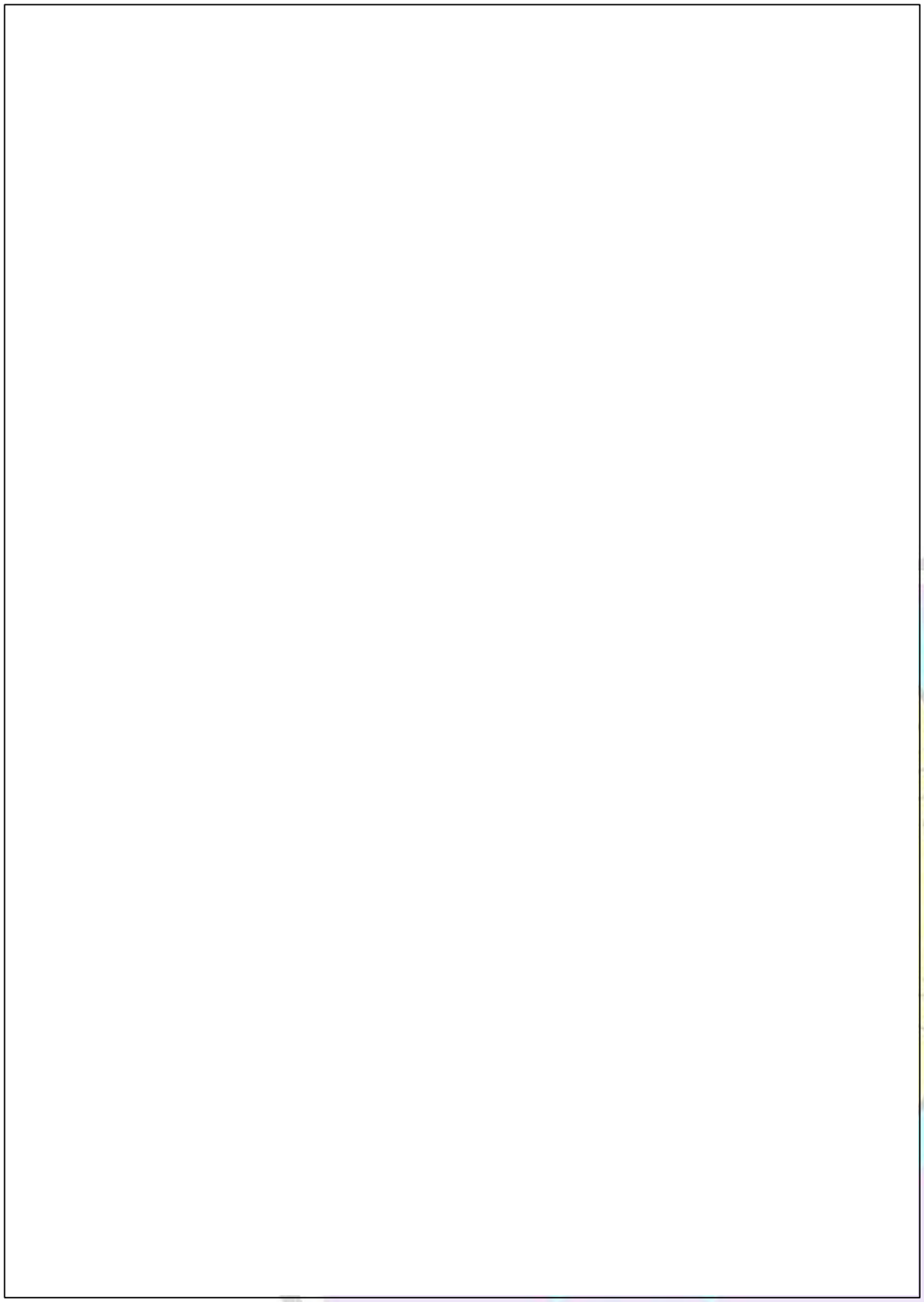
Memberikan wawasan kepada para dosen mengenai pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung dalam meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma pendidikan tinggi.

c. Bagi Fakultas/Unit Kerja

Menjadi dasar untuk menilai kondisi kerja di setiap fakultas, sehingga memungkinkan fakultas untuk menciptakan suasana yang lebih efektif dalam mendorong profesionalisme dan produktivitas dosen.

1.6 Ruang Lingkup

Penelitian ini mengkaji dan membahas dampak [redacted] dosen. Cara bimbingan dan bantuan dari pemimpin dapat meningkatkan hasil kerja pengajar berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Tingkat kenyamanan dan lingkungan yang memfasilitasi produktivitas dalam menyelesaikan tugas akademik berkaitan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja, di sisi lain, merupakan cerminan dari kekuatan internal dan eksternal yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas dosen. Ketiga elemen ini kemudian dihubungkan dengan kinerja dosen, yaitu hasil yang dicapai dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan standar institusi.



Nancelia huwa Weru

ORIGINALITY REPORT

13%	13%	7%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	3%
2	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	2%
3	repository.mikroskil.ac.id Internet Source	2%
4	docplayer.info Internet Source	1%
5	www.researchgate.net Internet Source	1%
6	repository.undhirabali.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
8	shikeu.blogspot.com Internet Source	1%
9	journal.um.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	Off		