

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen adalah instrumen untuk memperoleh mencapai tujuan. Manajemen yang baik dapat mewujudkan tujuan dan organisasi sehingga efektivitas dan hasil dari elemen manajemen dapat maksimal.

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2019:10). Sumber daya manusia (SDM) berasal dari kata dari kata daya (*energy*), yakni berupa kekuatan dalam kapabilitas yang melekat pada manusia yang memiliki kapabilitas untuk bisa menciptakan hal-hal positif bukan hal-hal yang negatif.

Kapabilitas tidak hanya memiliki daya (*energy*) dan hasrat untuk bekerja dengan baik, berintegrasi, dan bertanggung jawab. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan manajemen yang berperan dalam setiap organisasi, dari pemerintahan sampai dengan swasta. Di sisi lain manusia merupakan penggerak untuk mencapai tujuan.

Selain itu, manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, seperti kebutuhan fisik, ekonomi, psikologis dan sosiologis. Kebutuhan tersebut diperlukan untuk memaksimalkan kerja, kreativitas, dan inovasi. Hal ini di sebabkan karena manusia adalah bagian terpenting untuk meningkatkan SDM yang baik mencakup moral, spirit, semangat, gairah, mental, sikap, pendidikan, lingkungan, pengalaman.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang pada dasarnya merupakan bagian dari organisasi. Sebagai anggota organisasi, pegawai hendaknya secara efektif ikut serta memajukan organisasi, memberikan nilai tambah pada organisasi dalam setiap aspek sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuan dan target-target operasionalnya tidak lepas dari peran pegawai yang berkompeten dan berintegritas tinggi. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusianya; seberapa bagus program-program yang dibuat, tidak ada artinya tanpa sumber daya manusia yang berkualitas yang mengukir prestasi tinggi dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk memperoleh sumberdaya yang berkualitas tentu dibutuhkan iklim organisasi yang nyaman dan kondusif; dengan iklim organisasi yang menyenangkan setiap pegawai dapat bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugasnya dengan kinerja yang tinggi. Di samping itu, untuk mencapai tujuan organisasi perlu diupayakan langkah-langkah yang terencana, sistematis, berkelanjutan, dan terkoordinasi dalam meningkatkan kualitas dan pengabdian pegawai.

Organisasi satu-satunya di bawah naungan Nadhlatul Ulama dan Koordinator Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (KOPERTAIS) wilayah VI adalah Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Nahdlatul Ulama (STITNU) Sakinah Dharmasraya, yang merupakan salah satu dari sekian kampus Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) di Sumatera Barat yang berada di bawah naungan kementerian Agama dan tercantum di Kopertais Ditjen Pendidikan Islam.

Kampus STITNU Sakinah Dharmasraya berdiri pada 12 Februari 2013 oleh *Founder* Ibu Leli Arni, S.Pd., M.Si yang saat ini menjabat sebagai Ketua YAYASAN Sakinah Dharmasraya. STITNU Sakinah Dharmasraya dipimpin oleh bapak Lesis Andre, S.Psi., M.Si yang mana kampusnya beralamat di Jl. Lintas Sumatera No. 99. Jr. Sungai Betung, Kec. Koto Baru, Kabupaten Dharmasraya.

Salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah dosen yang berada di lingkungan STITNU Sakinah Dharmasraya. Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen dalam Pasal (1) menyebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama menstransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan isi dari Undang-Undang No 14 Tahun 2015 di atas, dapat dinyatakan bahwa tugas dan kinerja dosen dapat diukur dari Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Adapun penjelasan setiap unsur adalah sebagai berikut.

Pertama, di dalam unsur pendidikan, dosen melakukan proses perkuliahan, membimbing perkuliahan dan skripsi, menjadi penguji di ujian seminar proposal dan ujian skripsi, dan mengembangkan program perkuliahan berupa silabus, RPKPS, GBPP, RPP/ SAP/ RPS, dan lain-lain. Semua unsur di dalam pendidikan disebut dengan beban kerja dosen. Berdasarkan beban kerja dosen ini, dosen wajib mengampu mata kuliah sebanyak 12 SKS yang di SKkan oleh Ketua Perguruan Tinggi, yaitu STITNU Sakinah Dharmasraya. Kinerja dosen

pada bagian pendidikan ini dapat dikatakan baik apabila semua unsur ada di dalam beban kerja dosen.

Kedua, di dalam unsur penelitian dosen wajib menulis di media massa, karya ilmiah, buku, prosiding seminar di jurnal ilmiah non terakreditasi dan jurnal ilmiah terakreditasi, melakukan penelitian, mitra bestari, editor jurnal, asesor beban kerja dosen internal, asesor BAN PT, Auditor Mutu Internal (AMI), dan memperoleh hak paten. Pada unsur penelitian ini tidak semua dosen dapat mempublikasikan tulisan mereka di jurnal terakreditasi karena minat dosen yang masih rendah. Hal ini diperkuat oleh data dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STITNU Sakinah Dharmasraya, tercantum di Tabel 1.1 di halaman 5.

Menurut LPPM STITNU Sakinah Dharmasraya capaian penelitian sumber dana Diktis penelitian dosen pemula menunjukkan masih rendahnya minat dosen dalam mengajukan penelitian dosen pemula dengan sumber penelitian dari Kementerian Pendidikan Perguruan Tinggi Islam Swasta (DIKTIS). Dari 50 orang dosen, pada tahun 2017 terdapat dua orang menerbitkan artikel di jurnal nasional tidak terakreditasi. Pada tahun 2018, terdapat dua orang dosen menerbitkan artikel di jurnal nasional terakreditasi. Pada tahun 2019, terdapat tiga orang dosen yang menerbitkan artikel di jurnal nasional terakreditasi. Dari tahun 2017 sampai dengan 2019 terdapat satu dosen bertambah yang menerbitkan artikel di jurnal nasional tidak terakreditasi. Meskipun ada penambahan dosen yang menerbitkan jurnal, namun hasil ini masih tergolong rendah karena tidak mencapai 50% dari jumlah dosen yang mengajukan untuk diterbitkan artikel mereka di jurnal nasional

tidak terakreditasi. Tambahan pula, jumlah tersebut di atas hanya memuat dosen yang menerbitkan artikel mereka di jurnal nasional tidak terakreditasi, dan tidak ada yang menerbitkan artikelnya di jurnal nasional terakreditasi, jurnal internasional tidak terakreditasi, dan jurnal internasional terakreditasi. Dapat dilihat dari Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi penelitian dosen STITNU Sakinah Dharmasraya**

No	Nama Jurnal	Prodi	Tahun		
			2017	2018	2019
1.	Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi	MPI	1	1	2
		PIAUD	1	1	1
2.	Jurnal Nasional Terakreditasi	MPI	0	0	0
3.	Jurnal Internasional Tidak Terakreditasi	PIAUD	0	0	0
		MPI	0	0	0
4.	Jurnal Internasional Terakreditasi	PIAUD	0	0	0
		MPI	0	0	0
Total			2	2	3

**Sumber: LPPM STITNU 2021**

Ketiga, unsur pengabdian kepada masyarakat mempunyai unsur melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, membuat laporan pengabdian kepada masyarakat, menulis buku karya pengabdian kepada masyarakat, dan menulis modul/ bahan ajar pengabdian kepada masyarakat. Pada unsur pengabdian ini, tidak seluruh dosen memiliki pengabdian kepada masyarakat karena dosen tidak selalu berpartisipasi dalam kegiatan ini. Jumlah dosen meliputi 23 orang dosen tetap ber-NIDN dan 27 orang dosen yang tidak tetap. Dosen yang berpartisipasi dalam kegiatan pengabdian masyarakat adalah

dosen tetap berNIDN dengan jumlah sebanyak 23 orang. Berikut pada Tabel 1.2 tampak rendahnya partisipasi dosen dalam pengabdian kepada masyarakat.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi pengabdian kepada Masyarakat dosen STITNU**  
**Sakinah Dharmasraya**

No	Nama Pengabdian Kepada Masyarakat	Tahun		
		2017	2018	2019
1.	Pendampingan Nagari	1	0	0
2.	Penetapan Tenaga Teknis untuk Pembedayaan Masyarakat Nagari Ampalu Kecamatan Koto Salak, Kabupaten Dharmasraya	0	1	0
3.	Penetapan Tenaga Teknis untuk Pembedayaan Masyarakat Nagari Pulau Mainan, Kecamatan Koto Salak, Kabupaten Dharmasraya	0	0	1
4.	Penetapan Tenaga Teknis untuk Pembedayaan Masyarakat Nagari Padukuan, Kecamatan Koto Salak, Kabupaten Dharmasraya	0	1	0
5.	Pengurus ISNU Kabupaten Dharmasraya	1	1	1
Total		2	3	2

**Sumber: LPPM STITNU 2021**

Bukti lain rendahnya kinerja dosen STITNU Sakinah Dharmasraya adalah kurangnya kehadiran dosen STITNU Sakinah Dharmasraya, terlihat pada Tabel 1.3 berikut.

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi kehadiran Dosen STITNU Sakinah Dharmasraya**  
**Tahun 2017 s/d 2019**

Bulan	Tahun			Jumlah pegawai (Orang)
	2017	2018	2019	
	Persentase kehadiran (%)			
Januari	65,75	80,23	80,75	50
Februari	88,90	80,23	80,88	50
Maret	88,19	80,22	81,25	50
April	70,80	80,21	95,75	50
Mei	72,93	81,22	96,00	50
Juni	89,75	82,23	89,25	50
Juli	65,35	80,20	90,75	50
Agustus	70,46	70,20	88,90	50
September	76,40	85,20	88,19	50
Oktober	89,75	87,21	90,80	50
Nopember	65,35	79,20	92,93	50
Desember	70,46	80,20	89,75	50

**Sumber: Akademik STITNU**

Berdasarkan tabel 1.2 dan tabel 1.3 di atas, diperlukan manajemen yang baik yang berhubungan dengan dosen, khususnya dalam berkomunikasi untuk menciptakan kondisi yang aman dan nyaman dalam bekerja. Selain itu, kinerja dosen tersebut juga dapat didukung dari kesejahteraan dosen melalui kompensasi yang diberikan dengan cara penilaian kinerja dosen supaya dosen dapat memaksimalkan kinerja mereka dengan memberikan loyalitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja dosen diperlukan aspek pelatihan. Pelatihan ini diperlukan guna meningkatkan kualitas kinerja dosen sehingga dapat mengoptimalkan hasil dari kinerja dosen tersebut. Pendapat lain menyatakan bahwa pelatihan adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia (Wibowo, 2017:370). Pelatihan melibatkan segenap sumber

daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan.

Pelatihan yang pernah diadakan di STITNU Sakinah Dharmasraya dalam kurun waktu tiga tahun ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.4**  
**Rekapitulasi pelatihan yang di adakan dalam 3 tahun terakhir**

No	Jenis pelatihan	2017	2018	2019
1	Pelatihan kurikulum	1	1	1
2	Pelatihan pembuatan borang	1	0	0
3	Pelatihan Jurnal	1	1	1
Jumlah		3	2	2

**Sumber: LPPM STITNU 2021**

Dari hasil rekapitulasi pelatihan yang diadakan oleh STITNU Sakinah Dharmasraya dapat dilihat minimnya pelatihan yang diberikan untuk dosen STITNU Sakinah Dharmasraya.

Aspek lain yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja dosen adalah motivasi. Hal ini dikarenakan motivasi harus di injeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh kekuatan yang berbeda (Wibowo, 2017:322). Hal ini diperjelas oleh Heller dalam Wibowo (2020:109), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak dalam mengupayakan kinerja ke arah yang lebih baik. Bentuk dorongan yang telah diberikan oleh STITNU Sakinah Dharmasraya kepada dosennya adalah *reward* berupa penghargaan bagi dosen yang telah berhasil mempublikasikan hasil tulisan mereka di jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional terakreditasi. Meskipun sudah diberikan dorongan dari STITNU Sakinah Dharmasraya, namun ada beberapa dosen yang



terkendala dalam pengurusan naik pangkat di Kopertais wilayah VI. Kendala tersebut dalam bentuk kurangnya jurnal yang dipublikasikan sebagai syarat untuk naik pangkat.

**Tabel 1.5**  
**Rekapitulasi Kenaikan Pangkat Dosen STITNU Sakinah Dharmasraya**  
**Tahun 2017-2019**

No	Tingkat Jabatan Dosen	2017		2018		2019	
		Pengajuan Kenaikan Pangkat Dosen	Dosen yang Lolos Kenaikan Pangkat	Pengajuan Kenaikan Pangkat Dosen	Dosen yang Lolos Kenaikan Pangkat	Pengajuan Kenaikan Pangkat Dosen	Dosen yang Lolos Kenaikan Pangkat
1	Asisten Ahli	7	5	8	7	15	9
2	Lektor	5	1	8	6	14	8
3	Lektor Kepala	0	0	0	0	2	2
Jumlah		12	6	16	13	31	19

Dari tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwasanya STITNU merekomendasikan pengajuan kenaikan pangkat dosen, sementara tidak semua dosen yang mengajukan kenaikan pangkat disetujui. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kinerja dosen dilihat dari syarat publikasi jurnal yang kurang memadai.

Berdasarkan tabel 1.4 diperlukan pelatihan dan motivasi, ada aspek kompensasi yang juga perlu diberikan oleh sebuah organisasi kepada pegawainya karena merupakan wujud dari sebuah penghargaan atas loyalitas dan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam kompensasi terdapat insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Werther dan Davis, dalam Wibowo, 2017:290).

Aspek utama dalam penelitian ini adalah kinerja karena tanpa adanya aspek pelatihan, motivasi, dan kompensasi, kinerja yang baik juga tidak dapat terwujud dengan sendirinya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara legal menurut Hasibuan dalam Nawawi ( 2017:6). *Performance appraisals* adalah proses dengan mana kinerja individual di ukur dan di evaluasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap kinerja dosen STITNU Sakinah Dharmasraya.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pelatihan dosen di STITNU Sakinah Dharmasraya masih rendah terkait dengan kompetensi dosen dalam menulis jurnal, baik jurnal nasional maupun Internasional bereputasi.
2. Motivasi dosen di STITNU Sakinah Dharmasraya masih rendah dalam publikasi jurnal.
3. Kurangnya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen.
4. Kurangnya disiplin dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen
5. Kurangnya komunikasi dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen

6. Kurangnya peran pengawasan dan evaluasi dari Lembaga Penjamin Mutu (LPM) STITNU Sakinah Dharmasraya berpengaruh terhadap kinerja dosen.
7. Lingkungan kerja belum kondusif.
8. Sarana dan prasarana belum memadai.
9. Komitmen organisasional masih kurang dari para dosen STITNU Sakinah Dharmasraya terhadap institusinya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini membatasi hanya pada persoalan yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi dan kompensasi pegawai STITNU Sakinah Dharmasraya yang dipilih sebagai variabel bebas yang perlu diketahui pengaruhnya terhadap kinerja dosen yang dalam penelitian ini sebagai variabel terikat.

### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja dosen STITNU Sakinah Dharmasraya?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen STITNU Sakinah Dharmasraya?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen STITNU Sakinah Dharmasraya?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja dosen STITNU Sakinah Dharmasraya?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan mengungkap:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja dosen STITNU Sakinah Dharmasraya
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen STITNU Sakinah Dharmasraya
3. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja dosen STITNU Sakinah Dharmasraya
4. Pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja dosen STITNU Sakinah Dharmasraya.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk:

1. Memberikan sumbangan pemikiran kepada dewan pimpinan STITNU Sakinah Dharmasraya untuk lebih memahami kinerja dosen.
2. Memberikan masukan bagi seluruh dosen STITNU Sakinah Dharmasraya agar dapat lebih mengetahui faktor-faktor yang dapat memberikan dampak terhadap kinerjanya
3. Memberikan pengembangan wawasan dan pengetahuan secara teoritis maupun praktis bagi peneliti