

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dewasa ini, faktor manusia merupakan masalah utama dalam setiap kegiatan ataupun aktivitas dalam kehidupan manusia, dan juga khususnya dalam berorganisasi. Salah satu misi pokok utama dalam Pendidikan pada perguruan tinggi merupakan mengembangkan dan menerapkan pengetahuan melalui pengamalan tridharma perguruan tinggi, dengan menempatkan dosen sebagai sumberdaya utama dalam dunia akademisi. Sebab dalam sebuah institusi dalam akademisi, keberadaan dosen adalah mutlak sehingga dibutuhkan agar menjalankan kegiatan tridharma perguruan tinggi dan di undang-undangkan menjadi kewajiban dosen itu sendiri. Dan disamping itu tridharma yang jadi kewajiban, sebagian dosen juga memiliki amanah tambahan yaitu dengan menduduki pada institusi yang bersangkutan maupun kegiatan diluar institusi mereka. Dengan hal ini perlu dilakukan, agar dosen mempunyai relasi dan pergaulan meluas dengan mengembangkan diri. Sebab pendidikan merupakan unsur utama dari Tridharma Perguruan Tinggi. Pendidikan mempunyai peranan penting dalam proses pembelajaran. Sehingga dapat dinyatakan dalam Undang-Undang pendidikan tinggi yaitu pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana agar mewujudkan suatu belajar dan proses pembelajaran mahasiswa secara aktif dan mengembangkan potensi dirinya. Dalam kewajiban kedua merupakan penelitian, dengan tujuan utama adalah untuk pengembangan ilmu yang ada dan mencari hal-hal baru. Sehingga dari penelitian, diharapkan dosen mampu mengembangkan ilmu dan teknologi agar mampu menjalankan perannya sebagai agen perubahan ditengah-tengah masyarakat. Dan tridharma yang ketiga merupakan pengabdian kepada masyarakat. Sebab bentuk pengabdian yang dilakukan oleh dosen kepada masyarakat, yaitu melalui pemberdayaan organisasi-organisasi dalam kemasyarakatan, penyuluhan, pendampingan kegiatan masyarakat, maupun transfer ilmu kepada masyarakat atau teknologi tepat guna dan lain-lain. Sebab disamping aspek Tridharma, ada beberapa Dosen yang diberi amanah ditambah

berupa jabatan dilingkungan perguruan tinggi. Atas berbagai pertimbangan seperti pertimbangan seperti prestasi, lama kerja jabatan akademik dan selanjutnya. Sehingga bagi institusi perguruan tinggi swasta, tiga kewajiban yang dimuat dalam tridharma dosen yang wajib dilaporkan kepada pihak institusi demikian juga ke Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDikti) terhadap dosen yang sudah tersertifikasi pada setiap semester dalam perguruan tinggi. Sehingga pelaporan Kinerja dosen dengan secara rutin mutlak dibutuhkan oleh setiap institusi perguruan tinggi sehingga dapat dimonitoring dengan apa saja yang dilakukan oleh setiap dosen pada setiap periodenya. Dengan hasil dari pada pelaporan kinerja dosen dari akademisi akan menjadi bahan pertimbangan dari pihak institusi untuk memberikan bonus, tunjangan, promosi, dan bahkan penghentian kontrak kerja bagi yang tidak dapat mencapai target kerja. Dalam hal ini jumlah dosen khususnya Universitas Katolik De La Salle Manado, institusi ini memiliki dosen yang bersertifikasi sebanyak 78% dari 120 dosen dan belum memiliki sertifikasi 42% sehingga hal ini mempengaruhi angka partisipasi dosen di Universitas Katolik De La Salle Manado dalam melaporkan kinerjanya.

Menurut Arief (2021) mencantumkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam organisasi membandingkan dengan elemen lain seperti modal dan teknologi, tetapi manusia itu sendiri yang dapat mengendalikan elemen lainnya. Sehingga dalam penulisan Skripsi ini mahasiswa bertujuan untuk menemukan dan mengkaji kedalam, menyangkut implementasi kerja Dosen di (UKDSLM). Universitas Katolik De La Salle Manado, merupakan salah satu Perguruan Tinggi yang bagian dari De La Salle Manila. Dan Universitas Katolik De La Salle ini mendirikan di Indonesia, tepatnya di Manado Sulawesi Utara. Dengan hadirnya Universitas Katolik De La Salle Manado adalah mengimplementasikan untuk merealisasikan ataupun mewujudkan impian mahasiswa/i Indonesia yang memiliki cita-cita besar dan dimiliki oleh setiap individu. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut, Universitas Katolik De La Salle Manado, membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sehingga, Universitas melahirkan sarjana-sarjana yang andal dan berkompeten. Salah satu sumber daya manusia yang dibutuhkan (UKDSLM) adalah dosen akademisi. Dosen merupakan salahsatu pemegang peranan penting yang unggul

dalam Universitas untuk merahi prestasi akademisi mahasiswa. Sehingga untuk mencapai hal tersebut, dosen diharapkan mampu meningkatkan kompetensi profesionalisme kinerja, karena dengan hal tersebut merupakan salah satu tolak ukur untuk prestasi kerja dosen. Dengan demikian organisasi Pendidikan yang bertujuan untuk agar berhasil dengan mempunyai sumber daya manusia yang unggul, tangguh dengan bekerja secara profesional.

Melainkan untuk mencapai dalam prestasi kerja ini, setiap orang perlu dimotivasi, sehingga pimpinan beserta jajarannya manajemen adalah pihak yang berperan penting terhadap pengembangan dan peningkatan dalam prestasi kerja dosen dalam akademisi di Universitas. Maka untuk mencapai organisasi akademik yang berkualitas akan dibutuhkan pimpinan yang baik, cerdas dan berkompeten sehingga mampu mengelola juga dengan mengarahkan dosen dan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan Universitas Katolik De La Salle Manado. Pada pengelolaan ini bahwa tidak sekedar mengetahui kemampuan dosen sebab dalam menjalankan kegiatan Pendidikan, Penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dengan lebih dari itu dibutuhkan pimpinan yang mampu memotivasi dosen sehingga terbantu untuk tercapai visi dan misi Universitas Katolik De La Salle Manado (UKDLSM). Sehingga dosen mempunyai motivasi yang tinggi dalam Tridharma perguruan tinggi akan memberikan kontribusi kinerja yang baik kepada Universitas Katolik De La Salle Manado. Dengan demikian motivasi kerja adalah faktor utama karena berhubungan tingkat prestasi kerja dosen, sehingga akan meningkatkan efektifitas pengelolaan Pendidikan yang berkembang dengan berdasarkan motivasi kerja dosen, sehingga memperoleh memperoleh mahasiswa yang lulusan dengan indeks prestasi yang diharapkan di Universitas. Para Dosen yang mengabdikan sebagai seorang akademisi, memiliki profesionalisme kerja dan memenuhi kinerja yang ditetapkan sesuai dengan standar kerja dosen. Dosen harus meningkatkan dan memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja untuk dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu lingkungan kerja juga harus mendukung sehingga pekerjaan dosen dapat terlaksana secara efektif.

Berdasarkan dengan observasi, jumlah dosen tetap di Universitas Katolik De La Salle Manado sebanyak 120, dosen. Dari jumlah 120 terdapat 17 dosen yang memiliki S3, 101 dosen yang memiliki gelar magister S2 dan 1 (satu) dosen

yang gelar S1. Tingkat pendidikan dosen mempengaruhi kinerja yang harus dicapai. Dosen yang bergelar S3 (Doktor) memiliki kesempatan untuk meningkatkan jabatan fungsional menjadi lektor kepala sedangkan dosen bergelar S2 (Magister) saat ini hanya bisa berjabatan fungsional sampai lektor. Saat ini dosen dengan jabatan fungsional lektor kepala berjumlah 3 orang, jabatan fungsional lektor berjumlah 34 orang dan asisten ahli 70 orang jabatan fungsional yang belum memiliki jabatan fungsional 13 orang.

**Tabel 1. Jumlah Data Dosen yang memiliki Jabatan Fungsional dan belum**

Data	Sudah Memiliki
<b>JABATAN FUNSIONAL</b>	
1. Asisten Ahli	71
2. Lektor	34
3. Lektor Kepala	3

*Sumber: Data dari Universitas De La Salle*

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa motivasi dosen dalam meningkatkan jabatan fungsionalnya masih rendah hal ini mungkin disebabkan masing-masing tingkat jabatan fungsional yang memiliki tuntutan kinerja yang berbeda-beda. Syarat untuk naik jabatan Asisten Ahli dosen mempunyai ijazah Magister S2. Nilai prestasi kerja paling kurang, baik dalam 1 tahun terakhir, dan melaksanakan tugas mengajar paling singkat 1 tahun. Dosen melakukan paling sedikit 1 tahun kegiatan pengabdian pada masyarakat, dan memperoleh paling sedikit 1 (Satu) karya ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah nasional sebagai penulis pertama. Telah memiliki paling sedikit 10 angka kredit diluar angka kredit ijazah yang dihitung seجا yang bersangkutan menjalankan tugas sebagai dosen tetap termasuk angka kredit pendidikan dan pelatihan (Diklat) prajabatan syarat ini yang menunjukkan bahwa dosen layak naik jabatan Asisten Ahli.

Syarat untuk naik jabatan lektor yaitu memiliki ijazah Doktor atau yang sederajat dari perguruan tinggi, nilai presentasi kerja minimal bernilai baik dalam 1 tahun terakhir. Melaksanakan tugas mengajar paling singkat 1 tahun,

mempunyai paling sedikit karya ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal internasional sebagai penulis pertama. Melaksanakan paling sedikit 1 kegiatan pengabdian kepada masyarakat, telah memenuhi paling sedikit 10 angka kredit, di luar angka kredit ijazah (termasuk angka kredit Diklat prajabatan) terhitung sejak bertugas sebagai dosen.

Syarat menjadi Lektor Kepala, dosen yang naik jabatan, melalui prosedur yaitu jadi dosen asisten ahli kemudian jadi lektor dari lektor naik jabatan menjadi lektor kepala dan dosen bersangkutan gelar Doktor (S3). Juga memenuhi angka kredit yang persyaratkan baik secara kumulatif atau perbandingannya, serta mempunyai karya ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal internasional bereputasi sebagai penulis pertama. Telah disetujui oleh senat PT yang dibuktikan dengan berita acara pertimbangan senat PT/ kriterium. Minimal telah 3 (tiga) tahun dalam gelar Doktornya, dimungkinkan kurang dari 3 (tiga) tahun bagi dosen yang memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal internasional bereputasi yang diperoleh setelah gelar Doktornya. Memiliki pengalaman mengajar sebagai dosen tetap minimal 10 (sepuluh) tahun.

Danim (Agustini, 2019) menerapkan bahwa, motivasi kerja karyawan merupakan diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja demikian juga pelantaran kehidupan pada umumnya. Motivasi Kerja dosen selain meningkatkan jabatan fungsional juga dapat berupa keikutsertaan dalam hibah penelitian, dan hibah PKM. Hal ini dikarenakan penelitian dan PKM merupakan bagian dari kewajiban dosen setiap semester. Dalam kegiatan hibah penelitian dan hibah PKM (Pengabdian Kepada Masyarakat), dosen akan mendapatkan bantuan dana internal dari Universitas Katolik De La Salle. Kemudian dosen membuat proposal dan dapat mengajukan bantuan dana ke Universitas Katolik De La Salle manado melalui Lembaga Penelitian Pengabdian Masyarakat (LPPM), dimana proposal akan direview terlebih dahulu kemudian dipertimbangkan untuk mendapatkan bantuan dana sesuai dengan budget dari LPPM dan Universitas. Dosen juga dapat mengusulkan penelitian-penelitian mereka yang sudah bagus dan sudah dikembangkan untuk didanai oleh pihak-pihak eksternal melalui tawaran hibah yaitu: 1. Hibah dari BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga

Berencana Nasional), 2. Hibah dari Kemendikbud Ristek, 3. Hibah dari Penelitian Daerah, 4. Hibah Internasional dari pihak luar negeri.

**Tabel 2. Daftar jumlah dosen penerima hibah tahun 2016-2023**

Penerima Hibah	Jumlah Dosen
Penelitian	23
PKM	2

*Sumber : Data dari Universitas De La Salle*

Berdasarkan tabel 2. diatas diketahui bahwa dari 120 dosen yang ada hanya 23 dosen yang mengikuti hibah penelitian dan 2 dosen yang mengikuti hibah PKM dalam kurun waktu 8 tahun. Dari data ini bisa disimpulkan bahwa motivasi dosen dalam menghasilkan penelitian dan PKM masih kurang padahal kegiatan hibah ini dapat memperoleh bantuan dana dari pemerintah.

Motivasi dosen dalam meningkatkan kinerja selanjutnya adalah perolehan sertifikasi dosen. Ketika seorang dosen sudah tersertifikasi maka dosen akan mendapatkan tunjangan sertifikasi dosen, namun tuntutan kerjanya juga jadi lebih besar karena dosen yang bersangkutan harus memenuhi beban kerja dosen yang dilaporkan setiap semester. Jika tidak memenuhi maka tunjangan tersebut tidak dapat diperoleh. Berdasarkan data di tabel 3, di bawa dapat diketahui bahwa masih 78 dosen yang sertifikasi dan masih ada 42, dosen yang belum tersertifikasi. Hal ini bisa disebabkan karena semakin hari terjadi peningkatan persyaratan dosen tersertifikasi dan bisa juga disebabkan karena dosen tersebut kinerjanya belum memenuhi.

**Tabel 3. Data Serdos jumlah Dosen yang tersertifikasi dan belum**

Data	Tersertifikasi	Belum Tersertifikasi	Total Dosen
SERDOS	78 DOSEN	42 DOSEN	120 DOSEN

*Sumber: Data dari Universitas De la salle*

Jenis motivasi berikutnya adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dosen. Selain gaji pokok dosen juga menerima beberapa yaitu tunjangan transport,

tunjangan makan, tunjangan beras dan tunjangan anak, sebab tunjangan anak hanya karyawan dosen atau dosen yang sudah menikah, tunjangan-tunjangan ini yang diterima oleh dosen selain dari gaji pokok. Penghargaan: Dosen yang telah bekerja dengan selama 8 tahun akan diberikan penghargaan pin dengan masa kerja, dan dosen yang telah bekerja selama 16 tahun akan diberikan cincin sesuai penghargaan masa kerja. Terdapat reward untuk Dosen dengan nilai CINTA tertinggi.

Sinambela (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang mempergunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai supaya mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka agar mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Disiplin kerja Dosen di Universitas Katolik De La Salle Manado adalah aturan kinerja dosen, absensi, busana, cuti, penghargaan dan sanksi kerja dosen, yang berlaku di Universitas Katolik De La Salle Manado yaitu. Absensi, absensi merupakan hari kerja yang berlaku dari hari senin sampai dengan hari jumat, dan jam masuk pada pukul 08.00 WITA, kalau terlambat dari jam 08.00 maka memberikan (toleransi keterlambatannya adalah sampai dengan pada pukul 08.05), dan jam pulang kerja pada pukul 16.00 WITA. Jika dosen tersebut tidak masuk bekerja dikarenakan sakit ataupun urusan pribadi juga dengan halangan yang tidak direncanakan atau tidak terkait dengan pekerjaan dosen tersebut, maka harus menginformasikan kepada Fakultas dan Staf fakultas, sehingga dapat diteruskan informasi ketidakhadirannya dosen bersangkutan akan diteruskan kepada mahasiswa/ mahasiswi yang akan masuk pada kelas yang telah dijadwalkan. Jika dosen bersangkutan tidak berada didalam lingkungan kampus, dikarenakan adanya tugas luar, maka surat tugas dari dosen bersangkutan harus diberikan kepada Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM). Jika terdapat human error atau External Error, dalam proses absensi (Masuk atau pulang), dosen maka akan diperkenankan untuk melaporkan absensinya secara manual kepada biro PSDM. Disiplin kerja dosen yang berlaku di Universitas Katolik De la salle Manado, yaitu pada hari senin sampai dengan jumat, dengan

jam masuk kerja pada pukul 08.00 sampai dengan pulang pada pukul 16.00, dan Unika De La Salle menyebabkan bahwa absensi dalam disiplin kerja dosen ialah sangat positif bagi dosen-dosen Unika De La Salle yang bekerja. Sebab dosen keteledoran dalam absensi dengan keterbatasan aturan kampus yang ditetapkan maka dosen bersangkutan menerima sanksi, dengan sanksi aturan kampus yang ditetapkan di Universitas Katolik De La Salle Manado.

Cuti Tahunan adalah hanya berlaku selama 12 hari kerja dalam setahun dan tidak lebih dari 12 hari yang ditentukan oleh aturan Universitas, melebihi dari 12 hari berarti otomatis dosen tersebut akan menginformasikan ke pimpinan, sesuai dengan informasi ataupun kendala yang dialami oleh dosen tersebut, agar pimpinannya mengetahui kendala yang dialaminya. Dan untuk wanita cuti untuk melahirkan hanya berlaku selama 3 bulan, dan tidak lebih dari 3 bulan yang ditentukan dari aturan Universitas, misalkan melebihi dari waktu yang ditentukan maka dosen tersebut akan wajib menginformasikan ke pimpinan agar persoalannya atau Problem yang mengalaminya bisa diketahui oleh pimpinan.

Sanksi: Jika dosen didapati tidak menghadiri dalam kelas yang dijadwalkan tanpa kabar atau (Alpa), maka dosen yang bersangkutan akan dipanggil atau dihubungi oleh pimpinan Program Studi. Setelah dipanggil dan menyeramkan terhadap dosen bersangkutan tetapi terdapat dengan hal sama, yang terulang kembali, maka dosen yang bersangkutan akan dipanggil dan dilakukan pembinaan oleh ketua Program Studi. Setelah dipanggil dan dilakukan pembinaan dari Program Studi, kepada dosen yang bersangkutan, dan dosen tersebut masih melakukan hal yang sama, terulang lagi maka dosen bersangkutan akan diproses oleh pimpinan Fakultas untuk ditindaklanjuti dengan sesuai peraturan yang ditetapkan oleh Universitas Katolik De La Salle Manado.

Bentuk ketidakdisiplinan dosen yang sering terjadi biasanya adalah jika dosen masuk terlambat ke kelas tanpa pemberitahuan menunda jam kuliah di hari yang sama maupun hari yang berbeda dikarenakan keperluan yang mendadak maka tidak mengikuti kegiatan Universitas dan Fakultas yang bersifat wajib ikut, dan memasukan nilai mahasiswa dengan tidak sesuai jadwal, tidak membimbing mahasiswa sebagai dosen pembimbing akademik.

Menurut Khaeruman (2021) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan dalam suatu perusahaan amat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Sebab karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerja. Lingkungan kerja dosen merupakan lingkungan kerja yang mendukung untuk dosen nya betah untuk bekerja, dengan terdukung oleh Fasilitas ruangan kerja dosen memungkinkan agar dosen yang bekerja dan mengajar akan semangat bekerja dan bertanggung jawab.

Universitas Katolik De La Salle, yang saat ini memiliki Fasilitas yang lengkap dan sejauh ini ruangan kelas yang tersedia cukup untuk menampung mahasiswa dan menjalankan perkuliahan. Ketersediaan LCD yang ada di bagian umum Universitas adalah 7 LCD ditambah dengan LCD yang ada di ruangan-ruangan dan Fakultas, tapi masih kurang cukup memenuhi melaksanakan perkuliahan maka, ketersediaan penambahan LCD dalam proses untuk melengkapi ketersediaan kekurangan LCD yang ada. Untuk alat pendukung kegiatan perkuliahan (papan tulis, spidol, penghapus papan, ac dan kursi), adalah cukup memadai kebutuhan perkuliahan. namun untuk fasilitas AC belum optimal fungsinya karena beberapa masih terasa sangat panas pada saat digunakan untuk kuliah. Jumlah bilik pada ruangan dosen yang ada di Universitas Katolik De La Salle adalah ruangan dosen yang cukup menampung jumlah dosen yang ada di Universitas Katolik De La Salle. Fasilitas (kursi, meja, AC dan jaringan Internet) dalam ruangan dosen sudah cukup kenyamanan bagi dosen yang kerja di Universitas Katolik De La Salle Manado, namun terkadang fasilitas internet dan AC nya kadang bermasalah.

Lingkungan kerja sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha perkembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keterangan

sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

Demikian juga lingkungan kerja juga penting dan besar juga pengaruhnya menyangkut semangat kerja karyawan, tetapi banyak bisnis dan perusahaan yang sampai saat zaman *now* ini kurang memperhatikan fokus ini. Yaitu kekurangan kenyamanan kerja dengan lingkungan kerja, seperti kekurangan fasilitas, ruangan kerja, ruangan mengajar, kurangnya fasilitas mengajar yang harus mesti ada, sebab kekurangan dan ketidaknyamanan seperti ini menunjukkan bahwa dosen ataupun karyawan perusahaan atau bisnis yang tidak bertahan untuk kerja di perusahaan atau bisnis tersebut. Sebab saat ini karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja besar, tapi lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang kurang merealisasikan maka kinerja karyawan pun tidak menyukkseskan, karena faktor dari sesuai lingkungan kerja dan fasilitas perusahaan atau bisnis yang ada. Dengan penyebab keterbatasan itu melambatkan kinerja karyawan pun tidak tuntas atau terlambat pekerjaan kinerja karyawannya.

Antisipasi faktor ke tidak nyamanan lingkungan kinerja dosen maka penanggung jawab atau pemimpin universitas ataupun instansi apapun akan perlu memperhatikan untuk keistabilan lingkungan kerja, yaitu dengan mengistabilkan fasilitas lingkungan kerja dosen, sehingga penyelesaian pekerjaan dari dosen tempuh dengan sesuai target yang di tentukan oleh universita. Dosen Universitas Katolik De La Salle Manado memiliki tanggung jawab yang lebih besar untuk mengeksekusikan kinerja sebagai dosen berdasarkan tridharma dalam semester berjalan, dengan sesuai unsur-unsur utama pendidikan, pengajaran, penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM). Tapi berdasarkan dengan tabel 4. Di bawa ini menunjukkan bahwa tahun 2020-2023 ini masih ada dosen yang belum memenuhi Beban Kerja Dosen (BKD) artinya bahwa masih ada dosen-dosen Universitas Katolik De La Salle, yang rendahnya motivasi kinerja akhirnya belum memenuhi BKD.

**Tabel 4. Data Dosen Per Tahun 2020-2023 Ganjil**

<b>Data</b>	<b>Tahun Akademik</b>	<b>Memenuhi</b>	<b>Belum Memenuhi</b>	<b>Total Dosen</b>
BKD GENAP	2020/2021	90 DOSEN	30 DOSEN	120 DOSEN
BKD GANJIL	2021/2022	104 DOSEN	17 DOSEN	121 DOSEN
BKD GENAP	2021/2022	106 DOSEN	13 DOSEN	119 DOSEN
BKD GANJIL	2022/2023	108 DOSEN	15 DOSEN	123 DOSEN

*Sumber: Data dari Universitas De la salle*

Berdasarkan uraian diatas maka mahasiswa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Universitas Katolik De La Salle Manado.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan berdasarkan latar belakang di atas maka, masalah yang akan dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui, tidak tercapainya kinerja dosen dalam semester berjalan di (UKDLSM), yang dapat disebabkan karena kurangnya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan ketidaknyamanan dalam Lingkungan Kerja Dosen.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Katolik De La Salle Manado.
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Katolik De La Salle Manado.
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Katolik De La Salle Manado.
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Universitas Katolik De La Salle Manado.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang telusuri dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Universitas Katolik De La Salle Manado
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja, Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Universitas Katolik De La Salle Manado
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Universitas Katolik De Lalle Sa Manado
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Universitas Katolik De La Salle Manado di Sulawesi Utara.

#### **1.5. Batasan masalah**

Penelitian ini terdapat beberapa batasan, yang telah ditentukan untuk melakukan penelitian, yaitu penelitian ini hanya dilakukan di Perguruan Tinggi Universitas Katolik De La Salle Manado dengan judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Universitas Katolik De La Salle Manado.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini akan menjadi sumber referensi bermanfaat bagi peneliti, akademisi, praktisi, dan mahasiswa bahkan terutama mahasiswa di Universitas Katolik De La Salle Manado yang akan melakukan penelitian.

Penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan lebih lanjut sumber teoritis tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja dosen perguruan tinggi universitas katolik de la salle manado

##### **1.6.1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini hanya diharapkan dapat membantu universitas dalam membuat kebijakan terkait memberikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja dosen di Universitas Katolik De La Salle Manado.

