

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan suatu perguruan tinggi tergantung pada dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia, (berupa: karyawan dan dosen) dan infrastruktur pendukung. Sumber daya manusia merupakan tantangan nyata bagi manajemen untuk mengidentifikasi perencanaan sumber daya manusia termasuk penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan rencana tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2008). Selengkap dan secanggih apapun dalam fasilitas pendukung yang dimiliki oleh suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik secara kuantitas maupun kualitas, organisasi tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam keberhasilan dan kinerja karyawan organisasi.

Hasil Riset dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Perguruan Tinggi (Kemenristekdikti) Republik Indonesia merilis daftar peringkat klasterisasi perguruan tinggi vokasi di Indonesia. Salah satu Politeknik yang ada di Bali masuk dalam sepuluh besar adalah Politeknik Negeri Bali (skor 1.498 – klaster 3) sedangkan politeknik swasta khususnya di Bali sebagian besar masuk dalam klaster binaan. Pemingkatan perguruan tinggi ini berfokus pada indikator atau penilaian yang berbasis *Output-Outcome Base*. Artinya, yang disorot adalah kinerja masukan dengan bobot 40% yang meliputi kinerja input (15%) dan proses (25%). Serta

kinerja luaran dengan bobot 60% yang meliputi kinerja output (25%) dan outcome (35%). Untuk kategori perguruan tinggi vokasi, urutan klaster dimulai pada klaster 2 untuk mempertimbangkan capaian atau skor tertinggi dari perguruan tinggi. Untuk kategori perguruan tinggi vokasi ada 1.128 perguruan tinggi dengan 4 klaster. Di antaranya, klaster 2 berjumlah 5 perguruan tinggi, klaster 3 berjumlah 62 perguruan tinggi, klaster 4 berjumlah 545 perguruan tinggi, dan klaster 5 berjumlah 516 perguruan tinggi.

Berdasarkan klasterisasi perguruan tinggi dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Politeknik di Bali khususnya yang swasta lebih banyak masuk klasterisasi binaan hal ini disebabkan oleh kinerja masukan (input dan proses) dan kinerja luaran (*output* dan *outcome*) yang tidak optimal tergantung kepada kinerja dan kebijakan gaya kepemimpinan dari pimpinan politeknik, seperti indikator “Input” penerimaan Dosen di politeknik dilakukan seleksi yang ketat dengan kualifikasi lulusan S2 yang linier dengan program studi yang ada di politeknik baik lulusan dalam negeri maupun luar negeri dan memiliki nilai kompetensi pendukung yang memadai serta berkomitmen atau bersedia meningkatkan sumber daya manusia untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi (S3). Indikator “Proses” pimpinan politeknik dengan kinerja dan kebijakan gaya kepemimpinan memotivasi untuk meningkatkan status akreditasi program studi dan institusi baik secara nasional dari BAN PT maupun secara internasional, kebijakan pelaksanaan pembelajaran daring, kerja sama perguruan tinggi, kelengkapan pelaporan PDDIKTI, serta laporan keuangan lembaga.

Pada indikator “Output” pimpinan politeknik dengan kinerja dan gaya kepemimpinan mampu memberikan motivasi kepada para dosen dengan sumber daya manusia yang dimilikinya, pada kondisi lingkungan kerja yang dimiliki lembaga untuk melaksanakan kegiatan penelitian (kinerja penelitian) serta meningkatkan jumlah artikel ilmiah terindeks bagi para dosen serta mampu memotivasi kinerja kemahasiswaan. Sedangkan pada indikator “Outcome” pimpinan politeknik dengan kinerja dan kebijakan gaya kepemimpinannya mampu untuk memotivasi para dosennya untuk menciptakan kinerja inovasi, meningkatkan jumlah sitasi dan paten para dosen, kinerja pengabdian kepada masyarakat dan berusaha meningkatkan prosentase lulusan politeknik memperoleh pekerjaan dalam waktu 6 (enam) bulan. Dengan melihat semua indikator tersebut diatas penulis menduga ada benang merah serta pengaruh lingkungan kerja, kelengkapan sarana prasarana dan tingkat kesejahteraan terhadap minat dan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan produktivitas kinerja dosen di politeknik.

Berdasarkan hasil observasi, Politeknik Ganesha Guru yang didirikan tanggal 11 Maret 2004 mengelola tiga Program Studi yaitu Manajemen Informatika, Komputerisasi Akuntansi, dan Teknik Komputer. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 36/D/O/2004 tanggal 11 Maret 2004. Visi, misi dan tujuan Politeknik Ganesha Guru merupakan arah dan landasan Politeknik Ganesha Guru untuk mencapai tri dharma Pendidikan Tinggi. Oleh karena itu, SPMI mencakup semua kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat beserta sumberdaya yang digunakannya untuk mencapai Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

Penerapan Sistem penjaminan mutu internal (SPMI) diharapkan dapat secara simultan memberikan jaminan dan keyakinan kepada para pelanggan (*customers*), dan para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) bahwa Politeknik Ganesha Guru akan secara sistematis, konsisten dan berkesinambungan memberikan yang terbaik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tri dharma Pendidikan Tinggi serta pengelolaan pendidikan tinggi yang diselenggarakannya di Politeknik Ganesha Guru, yang telah berdiri dari tahun 2004 memiliki 22 orang Dosen dan yang sudah sertifikasi dosen 3 orang dari tiga program studi Diploma Tiga (D3): Manajemen Informatika, Komputersasi Akuntansi dan Teknik Komputer.

Politeknik Nasional (Polnas) menerapkan strategi Link & Match dengan Industri untuk memastikan lulusan siap secara efektif memasuki dunia kerja. Polnas menawarkan tiga program studi di tingkat Diploma III, antara lain Akuntansi, Usaha Perjalanan Wisata, serta Teknik Elektronika. Selain itu, Polnas juga memiliki unit usaha dimana mahasiswa dapat mempraktekkan ilmu dan kemampuan yang telah dipelajari di kelas. Sebagai wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan ide bisnis yang akan dikelola oleh Politeknik Nasional yang memiliki 28 orang dosen dan 5 orang sudah sertifikasi dosen dari tiga program studi D3: Teknik Elektronika, Akuntansi, dan Bisnis Perjalanan Wisata. Polnas juga menjalin kerja sama dengan berbagai industri dan inkubator bisnis di wilayah Bali.

Politeknik Internasional Bali adalah kampus pariwisata dan sekolah perhotelan terbaik di Bali yang berdiri di lahan seluas 15 hektar dan dikelilingi oleh berbagai industri pariwisata strategis. Industri pariwisata strategis yang dimaksud

mencakup hotel dari berbagai *brand* internasional, kuliner, dan beragam lokasi perhelatan acara (*event*) yang memainkan peran penting dalam menciptakan lapangan pekerjaan di Indonesia. Pertumbuhan industri ini mengiringi munculnya kebutuhan tenaga kerja dengan keterampilan, pengetahuan, karakter, dan kreativitas unggul. Politeknik Internasional Bali yang memiliki 14 orang dosen yang sudah ber-NIDN. Politeknik Internasional Bali memiliki empat program studi D3 yaitu Seni Kuliner Bali, Manajemen Perhotelan Bali, Event management Bali dan Bisnis Digital Bali.

Politeknik Kesehatan Denpasar, Bali adalah Institusi Pendidikan Tinggi Kesehatan di bawah Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (BPPSDM) Kesehatan, Kementerian Kesehatan RI yang menyelenggarakan program pendidikan Diploma III dan Diploma IV. Politeknik Kesehatan Denpasar adalah institusi pendidikan yang didirikan atas dasar Surat Keputusan Menteri Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial RI Nomor : 298/Men.Kes-Kesos/SK/IV/2001 tanggal 16 April 2001 sebagai wadah bergabungnya 5 Akademi Kesehatan yang ada di Provinsi Bali. Politeknik Kesehatan Denpasar, Bali terdiri dari 6 Jurusan yaitu: Jurusan Keperawatan, Jurusan Kebidanan, Jurusan Kesehatan Gigi, Jurusan Gizi dan Jurusan Kesehatan Lingkungan dan Jurusan Analisis Kesehatan Politeknik Kemenkes Denpasar yang memiliki 124 orang dosen yang sudah sertifikasi sebanyak 48 orang.

Hasil observasi yang dilakukan, dapat disimpulkan kampus Politeknik Ganesha Guru, Politeknik Nasional, Politeknik Internasional Bali dan Politeknik Kemenkes Denpasar mengalami kesenjangan, hal ini disebabkan oleh beberapa hal

yaitu; (1) Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang disebabkan oleh kondisi fisik seperti ruangan dosen digabung tanpa sekat pemisah sehingga ruang gerak sempit, penataan ruangan kampus kurang bagus, suara bising, kebersihan dan sirkulasi udara, ruangan AC yang tidak nyaman) dan non fisik seperti struktur kerja kurang bagus karena banyak yang merangkap pekerjaan, Tanggung jawab kerja tidak optimal karena disebabkan pekerjaan yang tumpang tindih, Perhatian dan dukungan pemimpin kurang optimal yang disebabkan karena kurang harmonisnya kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi, kampus berada di pusat kota, sehingga masih ada kebisingan dari suara kendaraan dan udara yang masih ada polusi). (2) Sarana Prasarana masih belum memadai, kampus hanya memiliki beberapa ruang kelas belajar dan ruangan praktek laboratorium komputer kurang mencukupi sesuai dengan jumlah mahasiswa, bangunan kampus yang sudah tua, serta fasilitas perpustakaan yang kurang menunjang tidak memiliki tenaga yang memiliki *skill* pustakawan. (3) Tingkat kesejahteraan kerja di Politeknik seperti jaminan kesehatan dan jaminan hari tua/pensiun belum merata, dilihat dari tingkat pendapatan dosen belum mapan, kendaraan pribadi yang dimiliki hanya sepeda motor mendominasi di kalangan dosen. (4) Kinerja dosen masih rendah, hal ini dapat dilihat dari rentang 5 tahun terakhir baru melahirkan 16 penelitian yang dimana pada tahun 2015 ada 5 penelitian yang dibiayai oleh institusi, pada tahun 2016 ada 10 penelitian yang dibiayai institusi, tahun 2017 ada 1 penelitian dosen pemula yang proposalnya lolos dan dibiayai oleh Kemenristek Dikti, pada tahun 2019 ada 3 penelitian dosen pemula yang proposalnya lolos dibiayai oleh Kemenristek Dikti dan pada tahun 2020 hanya ada 2 proposal yang lolos dibiayai

oleh Kemenristek Dikti. Sejalan dengan penelitian, Politeknik Ganesha Guru juga mendukung kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan temuan tersebut, maka sangat perlu adanya analisis dan pengembangan yang lebih optimal terkait hal tersebut agar kedepannya mengalami peningkatan terutama dalam melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat.

(5) Minat dan Kepuasan kerja masih kurang optimal hal ini disebabkan oleh dukungan dana mandiri penelitian dan pengabdian masyarakat dari yayasan kurang optimal, kurangnya penghargaan terhadap prestasi dosen yang telah dicapai, (6) kualitas dan kompetensi Dosen masih rendah yang disebabkan oleh jenjang pendidikan dosen dominan S2, kurang dukungan dana mandiri dari yayasan untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi (S3) bagi dosen politeknik serta tidak semuanya kompetensi dan relevansi dosen linier dengan program studi yang dimiliki oleh lembaga Politeknik, (7) Gaya kepemimpinan politeknik kurang kreatif inovatif yang disebabkan oleh kurang adanya peranan dari kepemimpinan untuk menciptakan komunikasi yang harmonis, memberikan pembinaan dan motivasi kepada para dosen, (8) Budaya kerja kampus kurang mendukung, karena banyaknya pekerjaan yang dirangkap oleh dosen sehingga tanggung jawabnya menjadi tumpang-tindih dan saling menyalahkan serta SOP yang dijalankan menjadi tidak maksimal, (9) Iklim kerja kampus kurang mendukung yang disebabkan oleh kurangnya pendekatan yang humanis pada sumber daya manusia dalam pengelolaan dosen atas dasar keadilan, perhatian dan transparansi, serta pengelolaan pada elemen sumber daya manusia dengan memperhatikan perbedaan

kebutuhan pada setiap dosen atau kelompok dalam mengeluarkan pendapat, sehingga sering terjadinya dosen yang potensial pindah kerja ke lembaga yang lain.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam pengelolaan suatu perguruan tinggi vokasi (Politeknik). Untuk mencapai tujuannya, suatu perguruan tinggi vokasi politeknik memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten melalui kinerja yang baik,

untuk menunjang keberhasilan politeknik. Sumber daya manusia yang tidak memiliki kompeten dan kinerja yang buruk adalah masalah kompetitif yang dapat menempatkan politeknik dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan pada suatu politeknik sangat memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem.

Agar sistem tersebut berjalan secara optimal dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting salah satunya lingkungan kerja, tingkat kesejahteraan, kelengkapan sarana prasarana, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja dosen. Hal tersebut akan membuat manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator yang sangat penting dalam pencapaian tujuan politeknik secara efektif dan efisien.

Kinerja dosen di perguruan tinggi yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja harus kondusif dan budaya sekolah yang kuat untuk menjamin para dosen ikut termotivasi dalam meningkatkan mutu pendidikan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkilfi, 2016 tentang Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. Hasilnya adalah fenomena dalam penelitian ini adalah masih



rendahnya kinerja dosen maupun kinerja organisasi, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja dosen juga dipengaruhi oleh kelengkapan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perguruan tinggi. Sarana dan prasarana yang memadai akan dapat meningkatkan kinerja dosen dan membantu dosen melaksanakan tugasnya dengan optimal. Sarana dan prasarana yang mendukung akan menciptakan motivasi kerja sehingga kinerja dosen lebih meningkat. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamsah dan Bata 2018 tentang Pengaruh kompetensi dan sarana prasarana terhadap kinerja dosen melalui proses pembelajaran di akademi ilmu pelayaran AAPI Makassar. Hasilnya sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Kinerja dosen juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang kuat untuk melaksanakan tugas profesinya. Motivasi kerja berkaitan dengan kesadaran dari diri sendiri, agar dapat bekerja dengan lebih baik antara lain: keinginan seorang guru untuk mencerdaskan siswa agar dapat memberikan suatu dorongan kepada dirinya dalam melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik, dan guru seperti itu cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan keterampilan mereka sebagai pendidik. Guru dengan motivasi kerja yang baik tentunya memiliki kecenderungan memiliki etos kerja yang lebih baik daripada guru tanpa memiliki motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Herlambang, Gardjito, dan Al Nurtjahjono. (2016) Tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang

dominan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

Kinerja dosen yang optimal tentu akan dilihat dari tingkat kesejahteraan dosen tersebut. Jika seorang dosen sudah memiliki tingkat kesejahteraan baik, maka kinerja dosen dapat secara optimal. Tingkat kesejahteraan yang baik akan membawa dosen semakin semangat dalam melaksanakan tugasnya serta fokus mengerjakan tugasnya. Faktor kondisi internal dosen lainnya adalah kepuasan kerja dosen. Kondisi ini dapat menjadikan para dosen merasa bertanggung jawab dan memiliki rasa puas dengan kebijakan organisasi, merasa puas dengan keadaan lingkungan kerja dan merasa puas dengan kebutuhan akan meningkatkan karirnya, sehingga dengan demikian kinerja guru akan semakin baik. Penelitian oleh Natalia Susanto. (2019). Melakukan penelitian tentang *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan tersebut maka sangat perlu dilakukan kajian mendalam terkait solusi dan usaha yang dapat dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tingkat kesejahteraan yang lebih baik, terpenuhinya sarana dan prasarana yang mendukung sehingga dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, motivasi kerja karyawan dan dosen perlu ditingkatkan, kepuasan kerja dan kinerja dosen perlu ditingkatkan dengan usaha-usaha yang optimal untuk kemajuan dan perkembangan politeknik. Oleh sebab itu peneliti tertarik ingin melakukan

penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kelengkapan Sarana Prasarana dan Tingkat Kesejahteraan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Pendidikan Tinggi Vokasi Politeknik di Bali”.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut.

1. Peran pemimpin sangat mempengaruhi berkembangnya suatu instansi. Peranan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja kerja dosen. Rendahnya kinerja kerja dosen selain kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan kepada para dosen, sehingga menyebabkan tingkat kinerja dosen rendah.
2. Lingkungan kerja yang terdiri dari fisik (ruang gerak, suara bising, kebersihan dan udara) dan non fisik (Struktur kerja, Tanggung jawab kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerja sama antar kelompok dan Kelancaran komunikasi) kurang optimal, hal ini dikarenakan kampus berada di pusat kota, sehingga masih ada kebisingan dari suara kendaraan dan udara pun yang masih ada polusi. Dengan kurangnya optimalnya lingkungan kerja baik fisik dan non fisik akan mempengaruhi kinerja dosen.
3. Pada instansi sangat perlu fasilitas pendukung yang memadai, seperti sarana prasarana. Sarana Prasarana yang dimiliki oleh politeknik masih belum memadai, kampus hanya memiliki beberapa ruang kelas, bangunan kampus

yang sudah tua, serta fasilitas yang belum lengkap. Dengan kurang memadai sarana dan prasarana akan menyebabkan minat kerja dosen akan menurun. Kurang memadai sarana dan prasarana yang dimiliki disebabkan keterbatasan biaya pengadaan.

4. Tingkat kesejahteraan di Politeknik Ganesha Guru, Politeknik Nasional, Politeknik Internasional Bali dan Politeknik Kemenkes Denpasar belum merata, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendapatan dosen belum mapan, kendaraan pribadi yang dimiliki sebagian besar sepeda motor mendominasi di kalangan dosen. Hal ini dikarenakan jumlah mahasiswa masih kurang, sehingga pendapatan rendah. Dengan rendahnya pendapatan instansi, dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan dosen.
5. Motivasi kerja dosen masih rendah. Dosen hanya memfokuskan diri ke bidang yang hanya diminati saja, motivasi untuk mempelajari hal baru masih kurang. Dosen yang memiliki minat dalam melakukan penelitian lebih mempunyai kecenderungan untuk memusatkan perhatian lebih dan rasa ketertarikan terhadap suatu penelitian saja. Hal ini mengakibatkan kualitas sumber daya manusia rendah, karena motivasi untuk berkembang kurang optimal.
6. Kepuasan kinerja dosen masih rendah karena beban kerja tidak sesuai dengan gaji/tunjangan, promosi serta pengakuan prestasi yang diberikan. Hal ini disebabkan karena rendahnya pendapatan kampus dan kurangnya sumber penghasilan kampus selain dari biaya kuliah mahasiswa.

7. Iklim kerja yang kurang kondusif karena persepsi terhadap baik buruknya iklim kerja ditentukan oleh penilaian karyawan itu sendiri.
8. Budaya kerja yang kurang mendukung, dosen kurang inisiatif dalam mengambil pekerjaan, terkadang yang bekerja hanya satu orang atau hanya beberapa orang saja. Masih perlu rasa saling tolong menolong antara dosen yang satu dengan dosen yang lainnya sesuai bidangnya masing-masing agar pekerjaan cepat dapat diselesaikan.
9. Gaya kepemimpinan Politeknik Ganesha Guru, Politeknik Nasional, Politeknik Internasional Bali dan Politeknik Kemenkes Denpasar kurang kreatif dan inovatif, pemimpin kurang pengalaman dan pengembangan diri. Sangat penting sekali pemimpin yang selalu memiliki ide yang baik untuk kemajuan instansi, mau mendengarkan masukan dan kritikan serta dapat mengayomi.
10. Kualitas dosen di Politeknik Ganesha Guru, Politeknik Nasional, Politeknik Internasional Bali dan Politeknik Kemenkes Denpasar masih kurang optimal ada beberapa dosen yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya, masih kurangnya dosen bergelar doktor, sehingga perlu adanya peningkatan mutu dan kualitas dosen dengan tugas belajar.

### **1.3 Pembatasan Masalah Penelitian**

Pembatasan masalah bertujuan untuk membatasi ruang lingkup penelitian agar peneliti lebih terfokus, sehingga penelitian tidak menyimpang dan sesuai dengan tujuan yang telah diterapkan. Berdasarkan 10 (sepuluh) identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini membatasi hanya 6 (enam) permasalahan yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kelengkapan sarana prasarana dan tingkat kesejahteraan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam kaitannya terhadap kinerja dosen di pendidikan vokasi politeknik.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan pada uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?
3. Apakah kelengkapan sarana prasarana berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?
4. Apakah kelengkapan sarana prasarana berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?
5. Apakah kelengkapan sarana prasarana berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik Bali?

6. Apakah lingkungan kerja melalui tingkat kesejahteraan berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?
7. Apakah tingkat kesejahteraan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?
9. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di pendidikan tinggi vokasi (Politeknik) di Bali?
10. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?
11. Apakah lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?
12. Apakah lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?
13. Apakah kelengkapan sarana prasarana melalui motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?
14. Apakah kelengkapan sarana prasarana melalui kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?

15. Apakah tingkat kesejahteraan melalui motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?
16. Apakah tingkat kesejahteraan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?
17. Apakah motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konstelasi model struktural variabel laten yang paling direkomendasikan berdasarkan uji empirik hasil penelitian. Sedangkan secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.
2. Mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.
3. Mengetahui kelengkapan sarana prasarana berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.



4. Mengetahui kelengkapan sarana prasarana berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.
5. Mengetahui kelengkapan sarana prasarana berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik Bali.
6. Mengetahui lingkungan kerja melalui tingkat kesejahteraan berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.
7. Mengetahui tingkat kesejahteraan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.
8. Mengetahui motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.
9. Mengetahui motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.
10. Mengetahui kepuasan kerja positif yang signifikan terhadap kinerja dosen dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.
11. Mengetahui lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.
12. Mengetahui lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.

13. Mengetahui kelengkapan sarana prasarana melalui motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.
14. Mengetahui kelengkapan sarana prasarana melalui kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.
15. Mengetahui tingkat kesejahteraan melalui motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.
16. Mengetahui tingkat kesejahteraan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.
17. Mengetahui motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di pendidikan tinggi vokasi Politeknik di Bali.

## **1.6 Signifikansi Penelitian**

Adapun signifikansi penelitian ini adalah sebagai berikut.

### **1. Signifikansi Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan teori-teori manajemen pendidikan pada khususnya seperti: lingkungan kerja, kelengkapan sarana prasarana, tingkat kesejahteraan, kinerja dosen, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

## 2. Signifikansi Praktis

### 1. Bagi Dosen

Dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, tingkat kesejahteraan, sarana prasarana, kinerja dosen, motivasi kerja dan kepuasan kinerja di perguruan tinggi vokasi.

### 2. Bagi Pimpinan Perguruan Tinggi Vokasi

Dapat pengetahuan tentang cara menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, memperbaiki kompetensi pimpinan dalam menjalankan tugas pokoknya, meningkatkan kesejahteraan, melengkapi sarana prasarana di instansi yang dipimpin serta memberikan motivasi yang tinggi sehingga kinerja dosen dan kepuasan kerja semakin tinggi.

### 3. Bagi Perguruan Tinggi Vokasi

Dapat memberikan informasi untuk meningkatkan kinerja dosen melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Di samping itu dapat memberi informasi objektif tentang pembenahan lingkungan kerja, kelengkapan sarana prasarana dan tingkat kesejahteraan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja.

### 4. Bagi Peneliti Lainnya

Dapat dijadikan pedoman dalam mengembangkan penelitian selanjutnya agar lebih baik dan memperoleh hasil yang lebih maksimal serta diharapkan dapat menjadi informasi berharga bagi para peneliti bidang ilmu pendidikan khususnya manajemen pendidikan.

### **1.7 Novelty (Kebaruan) Penelitian**

Kebaruan dan orisinalitas (*novelty and originality*) dalam penelitian dapat berkenaan dengan konsep, metode, atau luaran. Penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja, kelengkapan sarana prasarana, tingkat kesejahteraan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja dosen di perguruan tinggi vokasi. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dosen. Khusus untuk pendidikan vokasi variabel kelengkapan sarana prasarana merupakan variabel yang baru diteliti untuk mengukur kinerja dosen. Kuesioner yang dikembangkan untuk masing-masing variabel merupakan hasil modifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian yang belum pernah digunakan sebelumnya.

Dalam penelitian ini dilakukan kajian sesuai dengan karakteristik perguruan tinggi vokasi dimana semua variabel yang dikembangkan dalam penelitian ini berkaitan dengan kinerja untuk menentukan klaster perguruan tinggi. Hasil penelitian ini sangat memberikan kontribusi bagi kemajuan perguruan tinggi vokasi, karena variabel yang diteliti berhubungan dengan pencapaian perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi vokasi yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan perguruan tinggi akademik.