

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Daya saing suatu bangsa ditentukan kualitas pendidikan tinggi, terutama dalam teknologi dan inovasi. Peningkatan kualitas pendidikan tinggi salah satu hal terkait dengan kinerja dosen dalam tridharma perguruan tinggi. Di perguruan tinggi, seorang dosen memiliki peran sangat penting bagi kemajuan institusinya dan hal tersebut telah lama disadari oleh dosen itu sendiri. Kesadaran tersebut ditunjukkan oleh upaya-upaya pribadi untuk menjadikan dirinya memiliki kompetensi dan kepakaran yang sesuai dengan minat dan bidang yang ditekuni. Dengan demikian, hal tersebut menandakan bahwa dosen tersebut memiliki kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sehingga organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan dosen untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Keberadaan sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Dosen memiliki potensi yang besar untuk menjalankan

aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dosen. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dosen, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. (Triyanto et al., 2016)

Objek penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Multi Media “MMTC” Yogyakarta (STMM “MMTC” Yogyakarta). Sekolah Tinggi Multi Media “MMTC” Yogyakarta (STMM “MMTC” Yogyakarta) adalah sebuah Perguruan Tinggi Negeri yang berada di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika RI. Keberadaan STMM “MMTC” Yogyakarta diawali pada tahun 1985 dengan nama Diklat Ahli Multi Media yang berada di bawah Departemen Penerangan dan diresmikan oleh Presiden RI kala itu Soeharto, tepatnya pada tanggal 31 Juli 1985. Setelah mengalami beberapa perubahan dan perkembangan, akhirnya pada tanggal 21 April 2014 terbitlah Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2014 tentang Pendirian Sekolah Tinggi Multi Media. Mengingat Sekolah Tinggi Multi Media berada di bawah koordinasi Kementerian Komunikasi dan Informatika RI maka sebagai tindak lanjut terbitnya Perpres tersebut, kemudian diterbitkanlah Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekolah Tinggi Multi Media dan Nomor 37 Tahun 2014 tentang Statuta Sekolah Tinggi Multi Media sebagai dasar operasional penyelenggaraan pendidikan pada STMM.

Sampai saat ini Sekolah Tinggi Multi Media menyelenggarakan program pendidikan Diploma IV dan Starta I dengan 3 jurusan yaitu Penyiaran yang terdiri dari 3 program studi jenjang Diploma IV yakni Manajemen Produksi Siaran (Manaprodsi), Manajemen Produksi Pemberitaan (Manarita) dan Manajemen Teknik Studio Produksi (Matekstosi), jurusan Animasi dan Desain Teknologi Permainan, terdiri dari 2 program studi jenjang Diploma IV yakni pogram studi Animasi dan program studi Desain Teknologi Permainan dan Jurusan Komunikasi Informasi Publik (KIP) dengan 1 program studi jenjang Strata I yakni Manajemen Informasi dan Komunikasi (MIK).

Pendidikan tinggi merupakan salah satu sarana dalam memberikan kontribusi sumber daya manusia yang berkualitas. Lulusan universitas dan sekolah tinggi mempunyai keunggulan yang dapat dipertimbangkan dalam pasar tenaga kerja. Organisasi saat ini menjadikan lulusan perguruan tinggi sebagai syarat utama dalam merekrut pegawai barunya. Kondisi seperti ini menjadikan bertambahnya jumlah lulusan sekolah menengah atas atau sederajat yang melanjutkan pendidikannya ke jenjang pendidikan tinggi seperti yang disyaratkan oleh pasar tenaga kerja saat ini. Dengan jumlah mahasiswa yang selalu naik setiap tahunnya maka kebutuhan akan keberadaan universitas sebagai tempat untuk mendapatkan pendidikan tinggi di Indonesia juga meningkat. Jumlah mahasiswa merupakan salah satu indikator dalam mengukur meningkatnya keperluan akan perguruan tinggi, termasuk Sekolah Tinggi Multi Media 'MMTC' Yogyakarta yang memiliki peningkatan jumlah mahasiswa di tiap tahunnya.

Dengan peningkatan jumlah mahasiswa, maka kualitas layanan termasuk kinerja dosen menjadi salah satu faktor kunci dalam mutu perguruan tinggi. Apabila

dosen memiliki kinerja yang baik akan berdampak baik pula pada produktivitas yang dihasilkan oleh organisasi. Hal tersebut sebagaimana kutipan Brito dan Oliveira (2016), "*in order to create and build good performance, employees are expected to have the ability and knowledge in accordance with the career and position they have set by each agency*". Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumberdaya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan mulai dari tingkat perencanaan hingga evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap mutu lembaga. Seperti halnya kinerja dosen berpengaruh terhadap mutu perguruan tinggi baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta (Atikah & Sa'ud, 2015). Kinerja dosen merupakan faktor penting dalam upaya menjamin mutu dari perguruan tinggi, termasuk kinerja dosen berperan untuk melahirkan lulusan dengan nilai akademik (*hard skill*) yang memuaskan, akan tetapi memiliki *soft skill* untuk menguasai dunia kerja. Dosen memiliki peran, fungsi dan kedudukan dalam menciptakan lulusan yang berkualitas dan profesional sehingga outcome kinerja dosen menjadi sangat penting seperti yang diamanahkan dalam undang-undang.

Dosen mempunyai peran, tugas, dan tanggungjawab dalam meningkatkan kualitas manusia dan mencerdaskan kehidupan bangsa (Jufrizen et al., 2020). Melihat peran tersebut, setiap dosen dituntut untuk selalu meningkatkan diri dan memiliki kinerja tinggi. Saat ini perhatian terhadap kinerja dosen sudah banyak dilakukan dengan memberikan pelatihan, melakukan

studi banding, mengikuti lokakarya atau sejenisnya, dan juga memberikan peluang meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan artikel website [theconversation.com](http://theconversation.com) tahun 2020 disebutkan bahwa dari Science and Technology Index (SINTA) yang diterbitkan Kementerian Riset dan Teknologi, saat ini baru sekitar 200.000 orang yang menerbitkan karya ilmiah. Bahkan, jumlah dosen dan peneliti Indonesia yang tercatat dalam *database* Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melebihi 310.000 orang. Artinya, lebih dari sepertiganya belum menerbitkan karya ilmiah. Ini disebabkan beratnya beban mengajar dosen, buruknya evaluasi kinerja riset, dan kurangnya dosen berkompentensi doktoral.

Untuk memotret kinerja dosen dapat dilihat dari bidang tugas berdasarkan UU No.14 Tahun 2005 pasal 60 (1) yaitu melaksanakan dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dan umumnya disebut dengan tridharma perguruan tinggi. Begitu pula dalam Permenpan RB No.17 Tahun 2013 Pasal 8 disebutkan terdapat 30 kegiatan dalam dharma Pendidikan, 18 kegiatan untuk Dharma Penelitian, dan 13 kegiatan untuk Dharma Pengabdian kepada Masyarakat, serta 10 kegiatan untuk Unsur Penunjang (Permenpan RB No.17 Tahun 2013 Pasal 7e). Dosen juga menjadi parameter penting dalam proses pengendalian kelembagaan pendidikan tinggi, khususnya di PTS. Jenjang kepangkatan dan pendidikan dosen dijadikan pedoman pokok, di samping rasio kelulusan, dalam mekanisme akreditasi. Dengan demikian, upaya pengembangan mutu dosen harus menjadi obsesi setiap pengelola pendidikan tinggi. Walau ukuran mutu itu bersifat relatif, akan tetapi pada dasarnya mutu tenaga pengajar di

perguruan tinggi dapat dilihat dari produktivitas pelaksanaan tri darma, yakni: pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

Subyek dari penelitian ini adalah dosen tetap dan tidak tetap di lingkungan Sekolah Tinggi Multi Media “MMTC” Yogyakarta (STMM “MMTC” Yogyakarta). Perguruan tinggi negeri ini memiliki keunikan karena satu-satunya perguruan tinggi kedinasan yang ada di Indonesia dalam bidang Ahli Multi Media. Berdasarkan hasil observasi, data yang didapatkan bahwa laporan kinerja dosen dalam tiga tahun terakhir (2018-2020) untuk dapat terlihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1 Laporan Kinerja Dosen Tiga Tahun Terakhir (2018-2020)**

No	Indikator Kinerja	Target			Realisasi			Keterangan
		2018	2019	2020	2018	2019	2020	
1	Jumlah Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat	24 laporan	28 laporan	30 laporan	22 laporan	25 laporan	25 laporan	88,10% tercapai
2	Jumlah Laporan Penelitian	45 laporan	48 laporan	50 laporan	39 laporan	42 laporan	45 laporan	88,06% tercapai

Sumber: diolah Peneliti

Kinerja dosen pada perguruan tinggi Negeri yaitu Sekolah Tinggi Multi Media ‘MMTC’ Yogyakarta dapat dikatakan belum optimal sesuai target. Hal ini dapat dilihat diantaranya dari aspek tugas dosen dalam bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Kinerja merupakan suatu prestasi seorang dosen yang dicapai pada kurun waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, dapat dinyatakan secara kuantitatif maupun secara kualitatif (Ayu et al., 2017). Salah satu bentuk

kinerja dari tenaga dosen adalah dengan melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya.

Kepemimpinan adalah proses yang harus ada dan perlu ada diadakan dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Manusia tidak dapat hidup tanpa adanya ketergantungan terhadap orang lain. Oleh karena itu, dibutuhkan pemimpin dan kepemimpinan, dimana dalam kepemimpinan diharapkan dapat menentukan arah atau tujuan yang diinginkan, dan dalam hal apa cara arah atau tujuan tersebut dapat dicapai.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Kepemimpinan termasuk juga perhatian pada tujuan bersama (Andriani et al., 2018). Sehingga, para pemimpin harus dapat mengarahkan setiap energi yang dimiliki kepada usaha untuk mencapai tujuan bersama. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Ratna et al., (2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan adalah kekuatan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Indikator kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja memberikan saran yang tercermin dari Pemimpin memberikan semangat kerja kepada pegawai. Pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhan, melalui tugas kepemimpinan yang mendorong bawahan untuk memiliki kompetensi dan peluang berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan

peluang dalam bekerja sehingga kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Sampai saat ini, kepemimpinan pada Sekolah Tinggi Multi Media 'MMTC' Yogyakarta berasal dari Aparatur Sipil Negara-ASN Kementerian Komunikasi dan Informatika. Proses rekrutmen dilakukan secara *open bidding* dengan standar dan kualifikasi seperti layaknya pejabat struktural pada Kementerian dan Lembaga. Berdasarkan hasil observasi, tiga periode rektor yang sebelumnya memiliki latar belakang bervariasi dan umumnya berlatar belakang ilmu muni seperti Kriminolog, Fisika, dan Administrasi Publik. Sehingga rektor atau ketua Sekolah Tinggi belum ada yang memiliki latar belakang dari bidang pendidikan, padahal Sekolah Tinggi Multi Media 'MMTC' Yogyakarta mengemban misi yang sama dengan perguruan tinggi yang lain yaitu meningkatkan kualitas peserta didik yang siap diterjunkan ke dunia kerja. Dengan proses rekrutmen seperti layaknya menentukan pejabat atau birokrat yang memimpin suatu organisasi, maka dimungkinkan terjadi persoalan dalam hal kepemimpinan. Idealnya Sekolah Tinggi 'MMTC' Yogyakarta selain dipimpin oleh sosok yang mempunyai latar belakang multimedia juga punya kapasitas sebagai ketua lembaga pendidikan. Kondisi ini juga akan menjadi fokus perhatian dalam penelitian yang akan kami lakukan langsung di Sekolah Tinggi Multi Media 'MMTC' Yogyakarta.

Tidak hanya kepemimpinan, tenaga dosen juga perlu dukungan kompensasi yang cukup. Kompensasi merupakan faktor yang sangat vital karena menyangkut kesejahteraan para dosen. Kompensasi adalah hal yang diterima oleh dosen baik berupa materi atau non materi sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya dosen (kontribusi dosen) untuk organisasi (Anthonia. N et al., 2019).

Untuk mendapatkan gambaran awal tentang kompensasi dosen, peneliti menyebarkan angket yang terdiri dari 10 butir. Hasil menunjukkan bahwa 35% setuju memilih kompensasi sudah baik, 55% tidak setuju memilih jawaban mendapatkan kompensasi rendah, dan sisanya sebesar 10% memilih jawaban ragu-ragu. Artinya kompensasi perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja.

Kompensasi harus dapat dikomunikasikan dengan jelas kepada dosen sesuai dengan setiap ukuran pekerjaan yang dapat mendorong kinerja dosen. Karena hal tersebut dapat berdampak kepada semangat kerja belum optimal atau menyebabkan motivasi kerja rendah terhadap pekerjaan/pelaksanaan tugas yang dibebankan. Hal tersebut di dukung oleh hasil penelitian Golung menyebutkan kompensasi dapat dikatakan sebagai penghargaan untuk memotivasi pegawai supaya kinerjanya meningkat (Golung, 2013). Hasil penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Sedona Manado. Senada dengan Golung, penelitian Ahmed menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (M. Ahmed & Ahmed, 2014). Studi menunjukkan bahwa organisasi harus memiliki pandangan kedua untuk kompensasi tidak langsung karena mengilhami dan meningkatkan moral pekerja yang pada akhirnya menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan keunggulan kompetitif.

Selanjutnya, berbeda dengan penelitian Murty yang menunjukkan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Alasannya kompensasi yang diberikan instansi harus dirasakan adil bagi pegawai dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan yang diharapkan pegawai. Senada dengan hasil penelitian Niar, dalam penelitian

pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan bukti dari PT Trisun Abadi Mandiri. Hasil analisis regresi berganda yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Niar, 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan instansi masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan pegawai. Dari hasil penelitian tersebut menimbulkan perbedaan persepsi mengenai hubungan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Salah satu upaya yang dapat meningkatkan kinerja tenaga dosen untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya yang berada di organisasi tersebut. Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang pegawai dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Setiap dosen tidak hanya diberikan perintah untuk bekerja dengan baik, namun juga perlu diberikan motivasi kerja dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seorang tenaga dosen untuk meningkatkan kinerja dan mengarahkan perilaku individu. Dosen yang lebih termotivasi kerja untuk bekerja, sehingga mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. (Truong & Le, 2020)

Motivasi kerja para dosen dalam melaksanakan tugas rendah, hal ini disebabkan kesibukan dosen dalam melaksanakan aktifitas di luar kampus.

Sepertinya mengajar di beberapa perguruan tinggi di luar lembaganya, sehingga tugas pokok di tempat asal terbengkalai. Adanya kombinasi motivasi kerja tentunya berdampak pada peningkatan kinerja. Motivasi kerja instrinsik dapat memprediksi kualitas kinerja yang terbaik, sedangkan motivasi kerja ekstrinsik adalah prediktor kuantitas kinerja. (Wijsman et al., 2019) Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dari tenaga dosen sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan dari uraian latar belakang permasalahan di atas, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul: **Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Multi Media ‘MMTC’ Yogyakarta ditinjau dari kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja.**

### **B. Pembatasan Penelitian**

Pada dasarnya kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja tetapi dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang mungkin sangat luas dan lebih kompleks. Dengan pertimbangan dan pembatasan terhadap faktor-faktor yang hendak diteliti, terutama mengingat waktu dan dana yang tersedia untuk melakukan penelitian.

Penelitian dibatasi pada kajian secara kuantitatif pengaruh tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Pengaruh variabel kepemimpinan mencakup: pertama pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi kerja; kedua, pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Pengaruh kompensasi meliputi pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja

dan motivasi kerja; serta pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Pengaruh motivasi kerja mencakup pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja dan pengaruhnya sebagai variabel *intervening* hubungan kasual kepemimpinan dan kompensasi dengan kinerja. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi subjek penelitian adalah dosen tetap dan tidak tetap. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Tinggi Multi Media ‘MMTC’ Yogyakarta, selama 10 bulan yaitu Bulan September 2021 – Juni 2022.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi masalah utama adalah kinerja tenaga dosen dalam melaksanakan tugas pokok. Faktor-faktor yang kemungkinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga dosen yang dapat dijadikan dasar dalam rumusan masalah.

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka Tujuan secara umum adalah menghasilkan riset model kinerja dosen berbasis kepemimpinan serta mengembangkan keilmuan manajemen pendidikan melalui penelitian pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja di Sekolah Tinggi Multi Media 'MMTC' Yogyakarta. Sedangkan secara khusus, tujuan ini yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja dosen.
2. Menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja dosen.
3. Menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja dosen.
4. Menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja.
5. Menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja.
6. Menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja.
7. Menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja.

#### **E. Signifikansi Penelitian**

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diupayakan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan, kompensasi, terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga dosen.

2. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang akan mengungkapkan masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja, terhadap kinerja tenaga dosen di Sekolah Tinggi Multi Media 'MMTC' Yogyakarta.
3. Pada tatanan implementasi, signifikansi penelitian untuk melihat seberapa besar kontribusi hasil penelitian dalam membantu mengatasi persoalan yang dihadapi oleh masyarakat dan bangsa dalam proses pembangunan suatu bangsa. Khususnya di bidang Manajemen Pendidikan yang dapat dilihat dari perspektif kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja, serta kinerja.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki praktik-praktik yang ada khususnya dalam mengelola kinerja yang ditinjau dari pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja.
5. Untuk Sekolah Tinggi Multi Media 'MMTC' Yogyakarta, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu penentu kebijakan baru atau inovasi dalam mengelola serta meningkatkan kinerja tenaga dosen yang ditinjau dari faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja.

#### **F. Kebaruan Penelitian (*State of The Art*)**

Kebaruan penelitian (*state of the art*) merupakan unsur penting dalam penelitian sebagai karya yang original dan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dapat memberikan solusi terhadap berbagai persoalan yang dihadapi masyarakat.

Beberapa penelitian yang sudah ditelaah terkait dengan masalah penelitian ini dan sejauh pengetahuan peneliti, belum ada topik yang sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga dosen di Sekolah Tinggi Multi Media 'MMTC' Yogyakarta

Beberapa penelitian yang ditelaah dalam rangka mendapatkan *state of the art* penelitian, antara lain:

1. Penelitian Murty menunjukkan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Murty & Hudiwinarsih, 2012).
2. Penelitian Wekesa dan Nyaroo, ditemukan hasil bahwa kompensasi diakui sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. (Wekesa, 2013)
3. Penelitian Ahmed menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (M. Ahmed & Ahmed, 2014).
4. Penelitian Nurlaela menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Nurlaela et al., 2017).
5. Penelitian Basit, et.al. menunjukkan bahwa ditemukan hasil yang pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (transformatif, *Laissez Faire*, dan demokratis) terhadap kinerja pegawai (Basit et al., 2018).
6. Penelitian Lie dan Siagian menunjukkan hasil analisis dalam penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Lie & Siagian, 2018).
7. Penelitian Supriyanto, ditemukan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Supriyanto, 2018).

8. Penelitian Eliyana, et.al menunjukkan temuan penelitian bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja sebagian dan secara keseluruhan secara positif dan signifikan (Eliyana & Ma, 2019)
9. Penelitian Girdwichai dan Srivibon ditemukan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh moderat terhadap kinerja pegawai. (Girdwichai & Sriviboon, 2020)

Dari beberapa penelitian yang ditelaah terdapat penelitian yang memiliki pengaruh tidak signifikan. Hasil penelitian yang tidak konsisten ini merupakan *research gap*. *Gap* ini yang hendak diisi melalui penelitian ini. Sehingga, penelitian saya ini berbeda dengan beberapa penelitian yang lain baik dari segi tempat dan unit analisis.

#### **G. Road Map Penelitian**

*Roadmap* penelitian merupakan peta jalan dalam pelaksanaan penelitian sebagai panduan arah dengan tujuan memudahkan peneliti dalam melakukan berbagai tahapan penelitian. Adapun penjelasan *roadmap* dari penelitian ini tertuangkan pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 1.2 *Road Map Penelitian*

	Tahun 2021-2023		Tahun 2023
Pendahuluan	Pelaksanaan		Diseminasi
Studi Literatur	Seminar Proposal	Penelitian	Konferensi
	Disertasi	Lapangan	Internasional
Observasi	Pengembangan	Seminar	Publikasi Ilmiah
	Instrumen	Kelayakan	(Jurnal Scopus)
		Disertasi	
Penyusunan	Uji coba	Ujian tertutup	Aplikasi dan
Proposal	Instrumen	Promosi Doktor /	Buku Saku
Penelitian		Ujian terbuka	HKI

