

**BUDAYA KERJA DOSEN UHAMKA  
STUDI KORELASIONAL ANTARA PRODUKTIVITAS DAN  
KOMPENSASI KERJA DENGAN BUDAYA KERJA DOSEN DI UHAMKA**

Oleh :

**TOTONG HERI**

NIM. 0408036081



**TESIS**

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam  
Menempuh gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
JAKARTA  
2008**

# LEMBAR PERSETUJUAN

STUDI KORELASIONAL ANTARA PRODUKTIVITAS DAN KOMPENSASI KERJA  
DENGAN BUDAYA KERJA DOSEN DI UHAMKA


TOTONG HERI  
NIM: 0408036081

PEMBIMBING

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. H. Ismaun, M.Pd.



15-12-08

Prof. Dr. H. Qomari Anwar, MA.



18-12-08

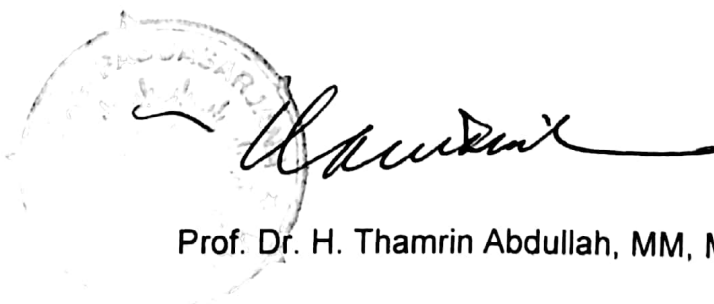
Jakarta, 18 - 12 - 2008

Mengetahui

Ketua Program Studi

Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA








Prof. Dr. H. Thamrin Abdullah, MM, M,pd

# LEMBAR PENGESAHAN

## STUDI KORELASIONAL ANTARA PRODUKTIVITAS DAN KOMPENSASI KERJA DENGAN BUDAYA KERJA DOSEN DI UHAMKA

TOTONG HERI  
NIM: 0408036081

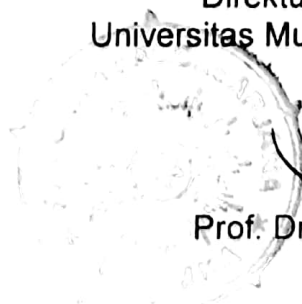
Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Tanggal: 11 November 2008

SUSUNAN PANITIA PENGUJI	TANDA TANGAN	TANGGAL
Prof. Dr. H. R. Santosa Murwani (Ketua, Penguji Pengganti)		18-12-08
Prof. Dr. H. Thamrin Abdullah, MM, M.Pd. (Sekretaris, Penguji)		14-12-08
Prof. Dr. H. Ismaun, M.Pd. (Anggota, Pembimbing, Penguji)		15-12-08
Prof. Dr. H. JH. Sinaulan (Anggota, Penguji)		18-12-08
DR. H. M. Noor Abubakar. M.Pd. (Anggota, Penguji)		14-12-08

Jakarta, 18 - 12 - 2008

Mengetahui  
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Prof. Dr. H. R. Santosa Murwani



## ABSTRAK

TOTONG HERI. *Budaya Kerja Dosen: Hubungan antara Produktivitas dan Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA*. Tesis. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, 2008.

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari hubungan antara Produktivitas dan Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Penelitian dilaksanakan pada Universitas Prof. DR. HAMKA, dengan metode survey. Responden penelitian Dosen berjumlah 175 orang (20 orang untuk uji coba dan 155 orang untuk penelitian), dipilih berdasarkan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Instrumen menggunakan angket Budaya Kerja Dosen sebagai variabel terikat, sedangkan instrument angket Produktivitas dan Kompensasi Kerja sebagai variabel bebas.

*Instrumen angket Budaya Kerja Dosen, Produktivitas, dan Kompensasi Kerja* divalidasi dengan rumus korelasi *product moment*, sedangkan reliabilitas diukur dengan rumus *Alpha Cronbach*.

Analisis data menggunakan teknik korelasi dan regresi (sederhana/ jamak).

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) terdapat hubungan positif antara Produktivitas dengan Budaya Kerja Dosen, di mana koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,406$ ; pada taraf signifikansi 0,05 dan persamaan korelasi  $\hat{Y} = 151.092 + 1.003X_1$ ; (2) terdapat hubungan positif antara Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen, dimana koefisien korelasi  $r_{y2} = 0,284$  pada taraf signifikansi 0,05 dan persamaan korelasi  $\hat{Y} = 151.092 + 0,992X_2$  dan; (3) terdapat hubungan positif antara Produktivitas dan Kompensasi Kerja secara bersama-sama dengan Budaya Kerja Dosen, di mana koefisien korelasi jamak  $R_{y.12} = 0,808$ ; pada taraf

signifikansi 0,05 dan persamaan regresi jamak  $\hat{Y} = -151.092 + 1.003X_1 + 0.992X_2$ .

Berdasarkan hasil temuan tersebut, disimpulkan bahwa Budaya Kerja Dosen dapat meningkat apabila Produktivitas dan Kompensasi Kerja juga meningkat. Upaya peningkatan Produktivitas dilakukan melalui: pelatihan, pendidikan, dan seminar. Sedangkan upaya peningkatan Kompensasi Kerja dilakukan melalui: pemberian penghargaan, pengakuan, dan jaminan scsial.

## ABSTRACT

TOTONG HERI. Lecturer's Work Cultural: The Relationship between Productivity and Work Compensation with Lecturer's Work Cultural of UHAMKA. Thesis. Jakarta: Post-graduated Program of Prof. Dr. HAMKA Muhammadiyah University, 2008.

This research aims to study correlation between work cultural and work compensation with lecturer's work cultural, either in a separated manner or together.

This research was conducted in Prof. Dr. Hamka Muhammadiyah University, using survey method. Respondents of the research were 175 lecturers (20 lecturers for pre-test and 155 for main research), they were selected based on simple random sampling. The instrument used questionnaire of lecturer's work cultural as related variable, while questionnaire of productivity and work compensation as free variable.

Questionnaire of lecturer's work cultural, productivity and work compensation were validated with correlation formula of product moment, while reliability was measured with Alpha Cronbach formula.

Data analysis used correlation and regression technique (simple / plural).

The results of research were found that (1) there was positive correlation between productivity with lecturer's work cultural, in which the correlation coefficient was  $r_{y1} = 0.406$ ; at significance level = 0.05 and correlation equation was  $\hat{Y} = 151.092 + 1.003X_1$ , (2) there was position correlation between work compensation with lecturer's work cultural, in which correlation coefficient was  $r_{y2} = 0.596$ , at significance level = 0.05 and correlation equation  $\hat{Y} = 151.092 + 0.992X_2$  and; (3) there was positive correlation between productivity and work compensation together with lecturer's work cultural, in which plural correlation coefficient  $R_{y.12} =$

0.808; at significance level = 0.05 and plural equation regression  $\hat{Y} = -151.092 + 1.003X_1 + 0.992X_2$ .

Based on these results were concluded that lecturer's work cultural could increase if productivity and work compensation also increased. Effort to increase productivity could be conducted through: training, education, and seminary. While efforts to increase work-compensation could be conducted by giving award, recognition, and social guarantees.

## KATA PENGANTAR

Dengan rahmat Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul: Studi Korelasional antara Produktivitas dan Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen di UHAMKA.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Jakarta dengan Program Studi Administrasi Pendidikan.

Penyelesaian tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materiil. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Ismaun, M.Pd, sebagai pembimbing I, dengan ketulusannya telah meluangkan waktu, pikiran, tenaga untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Prof. Dr. H. Qomari Anwar, MA, sebagai pembimbing II, yang telah senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Prof. Dr. H. Suyatno M,Pd., Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Jakarta.
4. Prof. Dr. R. Santosa Murwani, Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Pro. DR. HAMKA Jakarta.
5. Dr. H. Ismail Wirawan, MSL, Sp.A, Asisten Direktur I bidang Akademik Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Jakarta.
6. Dr. H. Abdurrahman Ghani M.Pd., Asisten Direktur II bidang keuangan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Jakarta.
7. Prof. Dr. H. Thamrin Abdullah, MM, M.Pd., Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan beserta Staf dan Karyawan, atas segala bantuan



dan fasilitas yang disediakan selama masa pendidikan di Program Studi tersebut.

8. Para Dosen UHAMKA, yang telah meluangkan waktu dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
9. Rekan-rekan Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Program Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA Jakarta, yang senantiasa memberikan masukan selama penulis menjalani perkuliahan.

Selanjutnya, secara khusus penulis persembahkan kepada keluarga tercinta yang senantiasa memotivasi penulis dalam menyelesaikan studi ini. Semoga Allah SWT membalas semua amalan tersebut dengan pahala berlipat ganda. Amin.

Disadari penulis, bahwa masih terdapat kekurangan dan kehilafan dalam penyusunan tesis ini, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan, dengan harapan pada akhirnya tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat untuk kalangan lebih luas.

Jakarta, Agustus 2008

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	IV
LEMBAR PERSETUJUAN .....	VI
LEMBAR PENGESAHAN .....	VII
KATA PENGANTAR .....	VIII
DAFTAR ISI .....	X
DAFTAR TABEL .....	XIII
DAFTAR GAMBAR .....	XIV
DAFTAR LAMPIRAN .....	XV
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Pembatasan Masalah .....	12
D. Perumusan Masalah .....	13
E. Kegunaan Penelitian .....	13
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Teori .....	14
1. Budaya Kerja Dosen .....	14
a. Pengertian Budaya Kerja .....	14
b. Budaya Kerja Dosen .....	17
c. Penilaian Budaya Kerja Dosen .....	19

2. Produktivitas .....	21
a. Pengertian Produktivitas .....	21
b. Produktivitas Dosen UHAMKA .....	23
c. Penilaian Produktivitas Dosen .....	24
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas .....	27
e. Kesimpulan Produktivitas Dosen.....	31
3. Kompensasi Kerja .....	32
a. Pengertian Kompensasi Kerja .....	32
b. Sistem Kompensasi Dosen .....	34
c. Tujuan Sistem Kompensasi .....	39
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi Dosen .....	40
B. Kerangka Berfikir .....	43
1. Hubungan Antara Produktivitas dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA .....	43
2. Hubungan Antara Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA .....	45
3. Hubungan Antara Produktivitas dan Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA .....	47
C. Hipotesis Penelitian .....	48

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	50
C. Metode Penelitian .....	51
D. Populasi dan Sampel .....	52
E. Instrumen Penelitian .....	54
F. Teknik Pengumpulan Data .....	69
G. Teknik Analisis Data .....	69
H. Hipotesis Penelitian .....	70

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Deskripsi Data .....	72
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	75
C. Pengujian Hipotesis .....	77
D. Interpretasi Hasil Penelitian .....	88
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	89
F. Keterbatasan Penelitian .....	94

### **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	96
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	98
C. Saran-Saran .....	102

### **KEPUSTAKAAN**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Jadwal Rencana Kegiatan dan Waktu Penelitian .....	51
Tabel 1.2	Penyebaran Sampel.....	54
Tabel 1.3	Kisi-kisi Instrumen Y .....	58
Tabel 1.4	Kisi-kisi Instrumen X1 .....	62
Tabel 1.5	Kisi-kisi Instrumen X2 .....	67
Tabel 4.2	Distribusi Nilai Y .....	72
Tabel 4.1	Distribusi Nilai X1 .....	73
Tabel 4.3	Distribusi Nilai X2 .....	74
Tabel 4.4	Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	76
Tabel 4.5	Rangkuman Hasil Uji Homogenitas .....	77
Tabel 4.6	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi $\hat{Y} = a + bX_1$ .....	78
Tabel 4.7.	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi $\hat{Y} = a + bX_2$ .....	82
Tabel 4.8	Hasil Perhitungan Korelasi Prudact Moment .....	85
Tabel 4.9	Anava untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Jamak $\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2$ .....	86

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Konstelasi Masalah .....	52
Gambar 4.1 Histogram Frekuensi Nilai Y .....	73
Gambar 4.2 Histogram Frekuensi Nilai X1 .....	74
Gambar 4.3 Histogram Frekuensi Nilai X2 .....	75
Gambar 4.4 Regresi antara X1 dengan Y .....	79
Gambar 4.5 Regresi antara X2 dengan Y .....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1.	Instrumen Produktivitas Dosen ..... 107
Lampiran 2.	Instrumen Budaya Kerja Dosen ..... 109
Lampiran 3.	Instrumen Kompensasi Kerja ..... 111
Lampiran 4.	Skor Data Uji Coba Instrumen Kinerja Dosen ..... 113
Lampiran 5.	Perhitungan Analisis Butir Kinerja Dosen..... 115
Lampiran 6.	Skor Data Uji Reliabilitas Kinerja Dosen ..... 116
Lampiran 7.	Tabel Perhitungan Uji Reliabilitas Kinerja Dosen ..... 118
Lampiran 8.	Skor Data Uji Coba Instrumen Budaya Kerja ..... 119
Lampiran 9.	Perhitungan Analisis Butir Variabel Budaya Kerja ... 121
Lampiran 10.	Skor Data Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja ..... 122
Lampiran 11.	Perhitungan Uji Realibilitas Variabel Budaya Kerja .. 124
Lampiran 12.	Skor Data Uji Coba Variabel Kompensasi Kerja ..... 125
Lampiran 13.	Perhitungan Analisis Butir Variabel Kompensasi Kerja ..... 127
Lampiran 14.	Skor Data Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Kerja 128
Lampiran 15.	Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Kerja ..... 130
Lampiran 16.	Skor Data Mentah Variabel Produktivitas..... 136
Lampiran 17.	Skor Data Mentah Variabel Budaya Kerja ..... 138
Lampiran 18.	Skor Data Mentah Variabel Kompensasi Kerja ..... 140
Lampiran 19.	Tabulasi Data Untuk Perhitungan Statistik ..... 142

Lampiran 20.	Deskripsi Data Variabel Y .....	145
Lampiran 21.	Deskripsi Data Variabel $X_1$ .....	146
Lampiran 22.	Perhitungan Grafik Histogram Variabel Produktivitas	147
Lampiran 23.	Grafik Histogram Variabel Produktivitas .....	148
Lampiran 24.	Deskripsi Data Variabel $X_2$ .....	149
Lampiran 25.	Perhitungan Grafik Histogram Variabel $X_2$ .....	150
Lampiran 26.	Grafik Histogram $X_2$ .....	151
Lampiran 27.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku .....	152
Lampiran 28.	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas $X_1$ ...	153
Lampiran 29.	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi .....	154
Lampiran 30.	Uji Homogenitas Variabel Y Atas $X_1$ .....	155
Lampiran 31.	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas $X_2$ ...	156
Lampiran 32.	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Ragresi .....	157
Lampiran 33.	Uji Homogenitas Variabel Y atas $X_2$ .....	158
Lampiran 34.	Perhitungan Persamaan Regresi Linier Sederhana .	159
Lampiran 35.	Grafik Persamaan Regresi .....	160
Lampiran 36.	Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	161
Lampiran 37.	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi .....	163
Lampiran 38.	Perhitungan JK (G) .....	164
Lampiran 39.	Tabel Anava Uji Keberartian dan Kelinieran Regresi	165



Lampiran 40.	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment .....	166
Lampiran 41.	Uji Signifikansi Korelasi Parsial Variabel X1 dengan Y .....	168
Lampiran 42.	Perhitungan Persamaan Regresi Linier Sederhana .	169
Lampiran 43.	Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	171
Lampiran 44.	Perhitungan JK (G) .....	172
Lampiran 45.	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment ( $r^2$ ) .....	173
Lampiran 46.	Uji Signifikansi Korelasi Parsial .....	174
Lampiran 47.	Persamaan Regresi Jamak .....	175
Lampiran 48.	Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Jamak .....	177
Lampiran 49.	Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson .....	179
Lampiran 50.	Tabel Nilai Kritis L Untuk Uji Lilliefors .....	180
Lampiran 51.	Tabel Kurva Normal Persentase .....	181
Lampiran 52.	Tabel Nilai Persentil Untuk Nilai t .....	182
Lampiran 53.	Tabel Persentil Untuk Distribusi .....	183
Lampiran 54.	Surat Keterangan Untuk Uji Instrumen .....	184
Lampiran 55.	Surat Keterangan Telah Melakukan Uji Instrumen ....	185
Lampiran 56.	Surat Keterangan Untuk Penelitian .....	186
Lampiran 57.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	187
Lampiran 58.	Riwayat Hidup .....	188

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah yang di dalamnya terdapat sekumpulan orang-orang, prosedur, alat-alat, fakta-fakta yang merupakan satu kesatuan sistem yang terpadu, saling terkait, dan saling berhubungan satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.

Hal ini, senada dengan pendapat **Thamrin Abdullah**, bahwa organisasi merupakan kumpulan atau kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batasan yang dapat diidentifikasi, berkelanjutan untuk mencapai sesuatu.<sup>1</sup>

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (UHAMKA) sebagai suatu organisasi lembaga perguruan tinggi swasta terdiri dari berbagai komponen yang saling berkaitan satu sama lain dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi.

UHAMKA, sebuah lembaga perguruan tinggi hasil konversi dari IKIP Muhammadiyah yang diresmikan tanggal 7 agustus 1997,<sup>2</sup> menyanggah dua nama besar, yakni Muhammadiyah dan Hamka, sepatutnyalah menjadi universitas unggulan di negeri ini. Sebab penyanggah dua nama besar itu bukan tanpa alasan, ia mengandung motivasi yang sangat kuat agar para pengelolanya dapat menjalankan roda-roda organisasi secara

---

<sup>1</sup> Thamrin Abdullah. 2006, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Hand Out, h. 114

<sup>2</sup> Qomari Anwar, MA, 2004, *Manajemen Strategi Pengembangan SDM Perguruan Tinggi*, UHAMKA Press, h. 3

ikhlas, lurus, dan berdedikasi tinggi. Dengan ketiga faktor itu, optimalisasi yang dilakukan dapat mengantarkan UHAMKA menjadi perguruan tinggi Islam Andalan.

Dalam suatu organisasi faktor manusia memegang peranan penting. Dosen UHAMKA sebagai profesi dalam bidang keilmuan (akademik) mempunyai kedudukan dan peran penting untuk mewujudkan *out-put* yang kompeten dalam bidangnya masing-masing. Disamping untuk mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi tersebut.

Fungsi dosen adalah sebagai pengemban Tri Darma Perguruan Tinggi, yaitu bahwa Dosen bukan sekedar pandai dalam menyampaikan materi perkuliahan, juga dituntut untuk melakukan penelitian-penelitian (*research*) ilmiah dan pengabdian terhadap masyarakat.

Dosen sebagai tenaga akademisi yang bekerja dalam suatu organisasi lembaga perguruan tinggi memiliki peran penting dan ikut menentukan kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi tersebut. Agar para dosen dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efektif, mereka dituntut untuk memiliki kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, budaya kerja yang tinggi, etos kerja dan semangat kerja yang tinggi.

Di samping tuntutan yang telah dipaparkan di atas, dosen juga diharapkan mampu mengemban Tri Darma Perguruan Tinggi, yaitu Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian terhadap masyarakat. Ketiga fungsi itu harus dijalankan secara bersama-sama berhubung ketiganya

saling menunjang satu sama lain. Pendidikan akan memiliki makna bila dilaksanakan dalam suatu keilmuan dan membina hubungan baik dengan masyarakat. Apabila perguruan tinggi (dosen) semata-mata menyelenggarakan fungsi pendidikan secara rutin dan mengabaikan fungsi lainnya, maka tidak akan memiliki semangat dan gairah sebagai suatu lembaga pendidikan tinggi dan pada gilirannya berdampak terhadap produktivitas dosen yang rendah dan akhirnya budaya kerja dosen semakin rendah pula.

Konsep produktivitas pada awalnya dikemukakan oleh Quesney, seorang ekonom Perancis pada tahun 1776. Oleh karena itu, wajar jika pengertian produktivitas senantiasa dikaitkan dengan nilai ekonomis suatu kegiatan, yakni bagaimana mencapai hasil yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber daya dan dana sekecil mungkin.<sup>3</sup> Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.<sup>4</sup>

Kaitannya dengan budaya kerja dosen UHAMKA, masih banyak dan dijumpai para dosen yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan harapan lembaga tempat ia bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan, kedisiplinan, motivasi, dan budaya kerja dalam melaksanakan tugas masih rendah. Kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja yang masih rendah akan menyebabkan merosotnya semangat kerja

---

<sup>3</sup> E. Mulyasa, 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung, PT Rosdakarya, h. 92

<sup>4</sup> Ibid. h. 92

dosen yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap budaya kerja organisasi secara keseluruhan.

Di samping itu, dosen sebagai pengemban Tri Darma Perguruan Tinggi, belum sepenuhnya dilaksanakan. Hal ini juga, menunjukkan bahwa budaya kerja dosen dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat jarang diperhatikan. Seiring dengan rendahnya budaya penelitian bagi para dosen UHAMKA, kepala Lembaga Penelitian dan Pengembangan UHAMKA, Chaeri Iba, di hadapan para peserta pelatihan metode penelitian (para dosen) pada tanggal 13 Desember 2005, mengatakan: bahwa masih rendahnya minat penelitian bagi para Dosen, hal ini dapat dibuktikan dengan berkurangnya karya-karya ilmiah yang disampaikan pada lembaga tersebut. Demikian yang menjadi alasan mengapa perlu diadakan pelatihan metodologi dan penelitian bagi para dosen UHAMKA.<sup>5</sup>

Seiring dengan kurangnya budaya penelitian, Syofyan Saad mengungkapkan dalam orasi ilmiahnya bahwa beberapa Perguruan Tinggi Islam Jakarta produktivitas dosen dalam penelitian sangat rendah. Hasil penelitian dosen dalam jangka waktu 5 tahun (2002-2007) tiap universitas hanya menghasilkan rata-rata 08 penelitian.<sup>6</sup>

Selanjutnya Syofyan mengatakan bahwa penelitian itu wajib dilakukan oleh Universitas atau Perguruan Tinggi baik penelitian dasar yang menemukan temuan-temuan baru, dalil-dalil, kaidah-kaidah, hukum-

---

<sup>5</sup> Chairil Iba, 2005. *Pelatihan Metode Penelitian*, 13 Desember, Di Aula Kampus Pasar Rebo.

<sup>6</sup> Syofyan Saad 2007. *Koneksitas Penelitian di Perguruan Tinggi*, Orasi Ilmiah, Pengukuhan Guru Besar, UHAMKA, Selasa 30 Oktober 2007

hukum, atau teori-teori baru dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, maupun penelitian terapan yang berfungsi untuk memperbaiki suatu keadaan, meningkatkan implementasi hukum, dan keadilan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, ataupun penelitian pengembangan, yang hasilnya bias memajukan ilmu pengetahuan, mengembangkan kehidupan masyarakat dan sebagainya.

Penelitian mempunyai peran yang amat penting. Kegiatan penelitian di perguruan tinggi merupakan kunci utama dalam usaha mengembangkan ilmu pengetahuan. Sulit untuk membayangkan, bahwa ilmu pengetahuan dapat berkembang tanpa adanya penelitian. Dengan kata lain, dorongan kuat untuk melakukan penelitian, sehingga dapat melahirkan ilmu pengetahuan merupakan pencerminan sikap Ilmiah.

Di samping penelitian, juga amat penting sebagai kajian untuk menguji temuan-temuan baru dan mengembangkan daya imajinasi ilmuawan yang sekaligus mencerminkan kapasitas dan kompetensi seseorang di bidang penelitian. Penelitian merupakan wahana menguji kapasitas dan kompetisi, mempertajam analisis, dan mendialogkan pengetahuan teoritis dengan realitas empirik di tengah masyarakat.<sup>7</sup>

Persoalan lemahnya di bidang penelitian ini, pada dasarnya merupakan masalah yang membutuhkan kajian yang cukup luas, karena masalah ini terkait dengan berbagai faktor yang berpengaruh. Diantara faktor tersebut adalah; kemampuan dalam metodologi, motivasi

---

<sup>7</sup> A. Rahman Ghani 2005. "*Penelitian Ko Tertinggal?*". Ta'dib, Edisi 13/Th.III/2005. h. 48

melaksanakan penelitian, minat meneliti, sikap ilmiah, dan biaya. Di samping itu ada faktor lain yang berpengaruh, tetapi kurang signifikan, seperti kurang dorongan-pembinaan dan rangsangan dari lembaga, penghargaan terhadap hasil penelitian bagi sebagian dosen masih dianggap sebagai kewajiban, belum menjadi kebutuhan, atau kalau menjadi mahasiswa melakukan penelitian hanya untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana.<sup>8</sup>

Selain faktor budaya kerja dosen yang rendah, juga hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah masalah kompensasi kerja. UHAMKA, merupakan amal usaha Muhammadiyah dalam bidang pendidikan, harus mengupayakan kesejahteraan bagi para dosennya. Kesejahteraan ini dapat diartikan dengan kompensasi kerja, seperti pendapatan yang tinggi, KPR (keredit pemilikan rumah) bagi dosen, penghargaan, riwerd, kesehatan, keamanan dan kenyamanan kerja, kendaraan dinas dan lainnya yang terkait dalam jaminan sosial.

Masalah kompensasi ini, belum sepenuhnya diupayakan oleh UHAMKA, sehingga budaya kerja dosen semakin rendah dan pada gilirannya akan berdampak pada produktivitas dosen menjadi rendah pula. Jika demikian rasanya sulit mendorong UHAMKA menjadi Universitas andalan yang mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Terlebih-lebih dalam menghadapi era global, UHAMKA harus mampu menembus

---

<sup>8</sup> Ibid, h. 49

pasar, dimana konsumennya bukan warga Muhammadiyah saja, tetapi juga dari luar Muhammadiyah.

Menurut Hadjid Harnawidagda: Kalau dalam empat tahun ke depan UHAMKA harus konsentrasi dalam peningkatan mutu dan mempertahankan perkembangan maka tahun-tahun selanjutnya UHAMKA ini akan menghadapi persaingan global. Oleh karena itu, kita tidak bias lagi mengandalkan keikhlasan. Manajemennya harus manajemen professional bukan manajemen *lillahi ta'ala* dalam artian kita menjual pelayanan kepada mahasiswa, mereka kita tarik bayaran, dosen dan karyawan adalah kru yang tenaganya kita jual, adalah tidak benar kalau jasanya mereka jual kemasyarakat, tetapi mereka tidak mendapat pelayanan yang wajar.<sup>9</sup>

Dari pernyataan dosen senior di lingkungan UHAMKA ini, membuktikan ada indikasi bahwa UHAMKA belum sepenuhnya memperhatikan kesejahteraan bagi dosen maupun karyawannya. Persoalan ini sangat mendasar, jika tidak segera dilakukan perbaikan-perbaikan, maka tidak menutup kemungkinan akan memiliki dampak yang kurang baik terhadap perilaku dosen maupun karyawan yang akhirnya budaya kerja dosen menjadi rendah, dan jika budaya kerja dosen rendah maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan menjadi rendah pula.

---

<sup>9</sup> Hadjid Harnawidagda. 2005, "*Tingkatkan Mutu Akademik*", Ta'adib, Edisi 14/Th.III/ Desember 2005, h. 9



Sebagai contoh, kurangnya pelayanan terhadap dosen, ada beberapa dosen yang telah mengabdikan lebih dari 10 tahun tetapi belum diangkat menjadi pegawai tetap. Hal ini akan berdampak psikologis, dimana seorang dosen merasa kurang diperhatikan, hilangnya semangat kerja, motivasi, dan minat kerja menjadi berkurang, dan pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas kerja dosen.

Mengingat nama UHAMKA yang sarat dengan istilah-istilah ideal, tentu kita akan miris jika UHAMKA masih menyimpan beberapa kelemahan, terutama dalam mewujudkan jati diri sebagai perguruan tinggi Islam. Belum lagi jika melihat kondisi UHAMKA yang belum kondusif sebagai universitas unggulan.

Mengingat produktivitas suatu organisasi tergantung pada kinerja individu, maka untuk kelancaran pelaksanaan misi, fungsi dan tujuan suatu organisasi, terutama pada UHAMKA yang memiliki tugas untuk mencetak sarjana-sarjana yang berkualitas tinggi yang mampu menghadapi tantangan global, maka harus didukung oleh para dosen maupun karyawan yang memiliki kemampuan yang berkualitas tinggi pula. Para dosen UHAMKA dituntut untuk memiliki budaya kerja yang tinggi, rasa tanggungjawab, disiplin, keseriusan dan kesungguhan dalam bekerja.

Selain itu, dituntut pula untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif, agar dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu perlu

diadakan pembinaan yang terarah dan berencana serta berkesinambungan.

Masalah produktivitas merupakan masalah nasional, karena menyangkut kualitas sumber daya manusia. Dalam GBHN 1993 ditegaskan bahwa titik berat pembangunan jangka panjang tahap kedua terletak pada peningkatan kualitas SDM. Hal ini menunjukkan bahwa pembangunan SDM menjadi pusat perhatian di masa depan. Sebab kunci keberhasilan pembangunan sangat tergantung pada kualitas manusianya, dan kualitas manusia ditentukan pula oleh sejauh mana kualitas pendidikan yang ada di negeri ini.

Dalam buku *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu* (Komaruddin:1992) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain, besarnya pendapatan dan jaminan sosial (kompensasi), tingkat pendidikan, dan latihan, sikap, disiplin, moral kerja, budaya kerja dan etika kerja, motivasi, kesehatan, hubungan insani, manajemen, sarana produksi, kesempatan berprestasi, kepuasan, kebijakan pemerintah.<sup>10</sup>

Jika diperhatikan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dosen secara umum baik terhadap kinerja Dosen negeri maupun Dosen swasta adalah sama. Dimana hal ini dapat dilihat dengan kinerja sebagai suatu kemampuan potensi dan kemampuan reality.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Komaruddin, 1992, *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*, Penerbit Rajawali, h. 112

<sup>11</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, h. 67

Rendahnya budaya kerja dosen, juga berkaitan dengan kompensasi atau tingkat pendapatan yang diberikan kepada mereka, terutama kompensasi berupa gaji. Mengharapkan bekerja dengan baik dan berprestasi bukan hal yang mudah, apabila gaji yang diterima tidak seimbang dengan yang mereka keluarkan, bahkan tidak mencukupi kebutuhan hidupnya bersama keluarga. Hal ini akan mempengaruhi tingkat budaya kerja mereka.

Jika logika di atas dapat dikolerasikan dengan produktivitas dan meningkatkan kompensasi kerja yang pada gilirannya akan terukur dalam peningkatan budaya kerja dosen. Namun demikian hal ini masih perlu dibuktikan dalam suatu *research* agar memperoleh kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian survey dengan mengambil populasi seluruh Dosen tetap UHAMKA, periode tahun 2006/2007. Pemilihan lokasi ini didasarkan pengamatan penulis bahwa di UHAMKA belum pernah diadakan penelitian yang bersifat mencari korelasi antara produktivitas Dosen dan kompensasi kerja dengan budaya kerja kerja Dosen dengan mengambil dosen UHAMKA sebagai subyek penelitiannya. Padahal upaya-upaya untuk meningkatkan budaya kerja dosen senantiasa dilakukan, baik melalui seminar-seminar, work shop, pelatihan-pelatihan, mupun study lanjut.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan antara produktivitas Dosen dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
2. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi kerja dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
3. Apakah terdapat hubungan antara produktivitas Dosen dan kompensasi kerja secara bersama-sama dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
4. Apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
5. Apakah terdapat hubungan antara pengembangan Dosen dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
6. Apakah terdapat hubungan antara pelatihan Dosen dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
7. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
8. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan intelektual dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
9. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?

10. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan sepiritual dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
11. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi Dosen dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
12. Apakah terdapat hubungan antara profesionalisme dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
13. Apakah terdapat hubungan antara perilaku organisasi dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
14. Apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
15. Apakah terdapat hubungan antara pemahaman kemuhammadiyahahan dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
16. Apakah terdapat hubungan antara kesehatan dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
17. Apakah terdapat hubungan antara perilaku individu dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
18. Apakah terdapat hubungan antara manajemen yang profesional dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
19. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan rektor dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?

### **C. Pembatasan Masalah**

Menimbang keterbatasan waktu dan teori-teori, serta agar penelitian ini lebih ter-fokus dan mendalam, maka tidak semua masalah

yang teridentifikasi tersebut diteliti. Dari berbagai variabel yang terdapat di dalam identifikasi masalah, peneliti hanya membatasi tiga variabel, yaitu: Produktivitas Dosen (yang dilambangkan dengan variabel  $X_1$ ), Kompensasi Kerja (yang dilambangkan dengan variabel  $X_2$ ), dan Budaya Kerja Dosen UHAMKA (yang dilambangkan dengan variabel  $Y$ ).

#### **D. Perumusan Masalah**

Pada perumusan masalah ini peneliti hanya membatasi 3 variabel saja, yaitu yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara produktivitas dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
2. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi kerja dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?
3. Apakah terdapat hubungan antara produktivitas dan kompensasi kerja secara bersama-sama dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan kontribusi bagi para pimpinan fakultas (dekan dan pembantunya), dan terutama rektor UHAMKA sebagai top manajer dalam pengambilan kebijakan terkait dengan upaya peningkatan Budaya Kerja Dosen di lingkungan UHAMKA.

## BAB II

### KAJIAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Deskripsi Teori

Dalam deskripsi teori ini, berkenaan dengan variabel-variabel penelitian kuantitatif dengan melalui pendekatan korelasional, yaitu Budaya Kerja Dosen UHAMKA sebagai variabel terikat, Produktivitas Dosen dan kompensasi kerja sebagai variabel bebas. Deskripsi teori inii dipergunakan sebagai landasan kerangka berfikir dan sebagai pengajuan hipotesis penelitian.

#### 1. Budaya Kerja Dosen

##### a. Pengertian Budaya Kerja

Menurut **Triguno** yang dikutip dari hasil seminar KOPRI di Daerah Istimewa Jogjakarta bahwa budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan.<sup>1</sup>

Sementara itu, menurut **Chanpy** budaya kerja adalah suatu konsep rekayasa ulang manajemen (manajer) yang menyediakan sesuai bagi orang-orang untuk tempat mereka bergantung, yang tidak akan berubah selama proses tersebut berlangsung.<sup>2</sup> Kemudian, diikuti oleh perubahan sikap dan perilaku SDM sebagai pilar pendukung atamanya. Untuk itu,

---

<sup>1</sup> Triguno, 1997, *Budaya Kerja*, Jakarta:Golden Terayon Press, h. 3

<sup>2</sup> James Chanpy, 1996, *Manajemen Rekayasa Ulang*, Terjemahan, Jakarta: Bina Rupa Aksara, h. 52

diperlukan langkah kegiatan dalam upaya mencari nilai-nilai baru. Setelah itu, pelatihan secara kontinyu, dilaksanakan, disempurnakan terus untuk menjadi kebiasaan kerja dan akhirnya menjadi budaya baru yang dimiliki.

Sedangkan menurut **Budhi Paramita** dalam **Taliziduhu Ndraha**, mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.<sup>3</sup>

Menurut **Budhi Paramita** selanjutnya, budaya kerja dapat dibagi menjadi:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Sikap maupun perilaku kerja tersebut terbentuk baik di dalam masyarakat maupun dalam organisasi atau perusahaan. Sudah barang tentu, warna budaya kerja sedikit banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat (*makro*) atau budaya organisasi (perusahaan) yang bersangkutan.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Taliziduhu Ndraha, 1999, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, h. 80

<sup>4</sup> *Ibid*, h. 81



Budaya perusahaan sering juga disebut budaya kerja,<sup>5</sup> karena tidak dapat dipisahkan kinerja (performance) sumber daya manusia, makin kuat budaya kerja, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Selain itu budaya perusahaan saling berkait, karyawan yang memiliki budaya kerja harus beradaptasi dengan budaya perusahaan tempat ia bekerja.

Sementara itu, menurut **J.L Parafak**, budaya perusahaan adalah keseluruhan sistem nilai, kebijakan, pola pikir, dan perilaku yang ditampilkan secara konsisten dan mempengaruhi pola kerja dan pola manajemen termasuk didalamnya manajemen perusahaan.<sup>6</sup>

Senada dengan J.L Parafak, **Schein, EH**, memberikan pengertian mengenai budaya perusahaan; 1) Keteraturan perilaku yang teramati apabila orang berinteraksi, 2) Norma-norma yang berkembang dalam kelompok kerja, 3) Nilai-nilai yang dominant yang didukung dalam organisasi, 4) Filosofi yang mengarahkan kebijaksanaan perusahaan, 5) Aturan permainan yang harus ditaati untuk dapat diterima sebagai anggota di dalam organisasi, 6) Perasaan atau iklim dalam suatu organisasi.<sup>7</sup>

Pernyataan yang senada juga disampaikan oleh **Buchari Alma**, bahwa budaya perusahaan ialah karakteristik suatu organisasi

---

<sup>5</sup> Kisdarto Atmosoprpto, 2000, *Produktivitas Aktualitas Budaya Perusahaan*, Jakarta:PT Elek Media Kompotindo, h. 64

<sup>6</sup> JL. Parafak, *Cooperation Culture Mempermudah Manajemen*, Kompas, Edisi 11 Juli 1997

<sup>7</sup> Kisdarto Atmosoprpto, *Op.Cit*, h. 70

perusahaan yang mencakup pengalaman, cerita, kepercayaan dan norma-norma bersama yang dianut oleh seluruh jajaran perusahaan.<sup>8</sup>

Sementara itu, menurut **Harris dan Moran** budaya kerja dapat berdampak pada perilaku, moral, atau semangat dan produktivitas di pekerjaan.<sup>9</sup> Jadi pada dasarnya budaya kerja mempunyai arti sebagai aturan main yang ada di dalam perusahaan yang menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah karakteristik suatu organisasi, nilai-nilai atau norma-norma yang berkembang pada suatu organisasi tertentu yang dijalankan dan dipatuhi oleh segenap jajaran yang terlibat di dalamnya dan menjadi pedoman dalam pencapaian tujuan organisasi.

Budaya kerja tersebut meliputi beberapa dimensi, antara lain; kerja keras, rajin, berhati-hati, teliti, cermat, disiplin, motivasi, kemauan, kerja sama, ulet, konsekwen, konsisten, produktif, tanggungjawab, dinamis, kreatif, inovatif, makin lebih baik dan lain-lain.

#### **b. Budaya Kerja Dosen**

Dari definisi tentang budaya kerja di atas maka dapat diartikan bahwa budaya kerja Dosen adalah suatu falsafah yang didasri oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam tiap diri Dosen, kemudian

---

<sup>8</sup> Buchari Alma, *Loc-Cit*, h. 224

<sup>9</sup>Kisdarto Atmosoepstpo, *Loc-Cit*, h. 72

tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cara-cara, pendapat dan tindakan yang berwujud sebagai "kerja" atau "bekerja".

Budaya kerja dosen tidak muncul begitu saja akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua SDM dalam seperangkat sistem, alat-alat, dan teknik pendukung. Budaya kerja merupakan *kawah candradimuka* untuk mengubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang berorientasi untuk memuaskan pelanggan atau masyarakat (mahasiswa).

Untuk lebih memungkinkan terlaksananya program kerja yang kondusif melalui suatu paradigma yang telah disepakati bersama demi mencapai tujuan perguruan tinggi yang lebih efektif dan efisien, maka perlu kita perhatikan pendapat yang dikemukakan oleh **Isaken** dan kawan-kawan dalam bukunya *Creative Approaches in Problem Solving*, bahwa:

Lingkungan yang kondusif ini meliputi beberapa dimensi seperti: Tunjangan, keterlibatan, kesungguhan, kebebasan, mengambil keputusan, waktu yang tersedia untuk memikirkan ide-ide baru, tinggi rendah tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pikiran, kesempatan, bercanda, berhumor, dan bersantai, tingkat saling kepercayaan dan keterbukaan, kebenaran, menanggung resiko/boleh gagal.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> James Champy, 1996, *Manajemen Rekayasa Ulang, Terjemahan*. Jakarta, Bina Rupa Aksara, p. 95

### c. Penilaian Budaya Kerja Dosen

Warna budaya kerja dosen adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang dapat diukur antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggungjawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamis, konsekwen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain.

Tujuan budaya kerja adalah untuk membangun SDM seutuhnya agar setiap dosen sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Oleh karena itu budaya kerja dosen berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan yang tinggi dan disiplin.

Dalam konteks "perusahaan", budaya perusahaan sering disebut dengan budaya kerja, karena tidak dapat dipisahkan kinerja (performance) dengan SDM (sumber daya manusia). Semakin kuat budaya kerja, maka semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Selain itu antara budaya kerja dan budaya perusahaan saling berkaitan, karyawan yang memiliki budaya kerja harus beradaptasi dengan budaya perusahaan tempat ia bekerja.<sup>11</sup>

Pada dasarnya budaya kerja mempunyai arti sebagai aturan main (ruler of the game) yang ada di dalam perusahaan yang menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut.

---

<sup>11</sup> Kisdarto Atmosoprpto, 2000, *Loc.Cit*, h. 69

Menjalankan budaya kerja memiliki dampak yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan global. Manfaat budaya kerja dapat dirasakan antara lain: menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan dapat segera diperbaiki.

Dalam menciptakan budaya kerja dosen yang baik maka perlu dipersiapkan yang berupa penciptaan lingkungan yang kondusif dengan paradigma yang disepakati untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien.<sup>12</sup> Lingkungan yang kondusif ini harus diupayakan sehingga dimungkinkan setiap individu secara kelompok mampu mengaktualisasikan diri berdasarkan nilai-nilai yang disepakati, dan mengarahkan tujuan organisasi.

Dari berbagai definisi tentang budaya kerja di atas maka dapat dikatakan bahwa budaya kerja dosen adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam tiap diri dosen, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cara-cara, pendapat dan tindakan yang berwujud sebagai "kerja" atau "bekerja".

---

<sup>12</sup> Triguno, 1997, *Budaya Kerja*, Jakarta, Golden Press, h. 27

Budaya kerja dosen ini meliputi dimensi antara lain lingkungan yang kondusif, tanggungjawab, motivasi, produktif, disiplin, mandiri, hubungan interpersonal, kerja keras, konsekwen, konsisten, kreatif, dinamis.

## 2. Produktivitas

### a. Pengertian Produktivitas

Pengertian produktivitas, banyak dibicarakan oleh pakar. Menurut **Robert A. Sutermeister** adalah “ *Productivity is defined for our purposes as output per employee-hour, quality considered.*”<sup>13</sup>

Menurut **Schermerhorn**, Produktivitas kerja adalah sebagai ukuran kualitas dan kuantitas unjuk kerja atau kinerja tenaga kerja.<sup>14</sup>

**Whitmore** mengungkapkan “*Productiviti is a measure of the use of the resources of the organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the use resources to the amount of resources employment.*”<sup>15</sup>

Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Sementara itu, menurut **De Meyer** menggambarkan bahwa produktivitas adalah hasil antara *out-put* dengan *in-put*. Yang dimaksud dengan *out-put* meliputi volume dan kualitas, *in-put* meliputi bahan dan

<sup>13</sup> Robert A. Sutermeister 1976. *People and Productivity*, Third Edition,ed, (Mc Graw Hill series in management) h. 5

<sup>14</sup> JR.Schermerhorn, 1998, *Manajement For Productivity*, Canada: John Wiley & Son, Inc, h. 10

<sup>15</sup> Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, h. 58

energi, tenaga kerja dan peralatan modal (capital equipment).<sup>16</sup> Selain itu produktivitas diartikan sebagai efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Produktivitas mengutamakan tentang cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam produksi barang tersebut.

Menurut **Ravianto**, Produktivitas merupakan sumber daya untuk menghasilkan keluaran, Sedangkan ukuran produktivitas adalah rasio yang berhubungan dengan keluaran (barang dan jasa) terhadap suatu atau lebih masukan (tenaga kerja, modal, dan energi) yang menghasilkan keluaran tersebut.<sup>17</sup>

Dalam **Enclopedia Of Profesional Management**, disebutkan bahwa produktivitas adalah suatu ukuran sejauhmana sumber-sumber digabungkan dan dipergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan. Dengan kata lain, produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan.

Dari beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan keinginan atau upaya manusia untuk meningkatkan kualitas kehidupan dalam bekerja yang berupa perwujudan dari sikap mental dalam berbagai kegiatan melalui peningkatan diri, meliputi pengetahuan, ketrampilan, disiplin, upaya pribadi, dan kerja keras, yang berkaitan dengan tugas untuk mencapai tujuan organisasi dengan menjunjung tinggi aturan dan etika organisasi.

---

<sup>16</sup> Kisdarto Atmosoeprpto, 2000, *Produktivitas Aktualitas Budaya Perusahaan*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, h. 1

<sup>17</sup> J.Ravianto, 1987, *Produktivitas dan pengukuran*, Jakarta: PT. Bina Teknik Angkasa, h. 2

### **b. Produktivitas Dosen UHAMKA**

Dosen UHAMKA merupakan salah satu bagian unsur personalia dalam organisasi lembaga perguruan tinggi. Jika dikaitkan dengan definisi di atas, maka yang dimaksud dengan produktivitas dosen UHAMKA adalah keinginan atau upaya untuk meningkatkan kualitas kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan batasan dan wewenang serta tanggungjawabnya, yang didasarkan atas kemampuan dan keahlian (professional) untuk mencapai tujuan organisasi (Catur Darma Perguruan Tinggi) UHAMKA.

Perguruan Tinggi. Kecuali di UHAMKA, selain berfungsi sebagai tenaga edukasi, peneliti, dan pengabdian terhadap masyarakat, juga berfungsi sebagai penegak *amar makruf nahi munkar* (dakwah Islam). Jadi dengan kata lain Tri Darma tersebut dikembangkan menjadi Catur Darma yang terdiri atas pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, keislaman dan kemuhammadiyah. <sup>18</sup>

UHAMKA sebagai kampus dakwah, dalam artian bahwa denyut nafas UHAMKA adalah nafas dakwah. Hal ini dapat diwujudkan melalui aktivitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang dijiwai oleh nafas dakwah. Aktivitas dosen UHAMKA dalam kegiatan belajar mengajar dinuansai oleh dakwah Islam. <sup>19</sup>

Berdasarkan uraian tentang tugas dosen, maka produktivitas dosen UHAMKA berkaitan erat dengan upaya atau keinginan untuk

<sup>18</sup> Qomari Anwar, 2004, *Manajemen Strategik Pengembangan SDM Perguruan Tinggi*, UHAMKA PRES, h. 5

<sup>19</sup> \_\_\_\_\_, 2005, "*Siasat Pasar*", Ta'dib, Edisi 14/Th.III, h. 10



meningkatkan kualitas kerja baik dalam dakwah Islam (*amar makruf nahi munkar*), pembelajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Hal ini pun juga yang telah ditegaskan dalam al-qur'an bahwa setelah kita menyelesaikan suatu pekerjaan, maka kita diharuskan menyelesaikan tugas lainnya. "*Maka apabila kamu telah menyelesaikan suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain*". (Q.S. Al-Insirah: 7)

Perkembangan dunia pendidikan yang semakin pesat yang mengakibatkan persaingan semakin ketat, selalu berupaya agar para dosen yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

### **c. Penilaian Produktivitas Dosen**

Pengertian produktivitas senantiasa dilakukan dengan nilai ekonomis suatu kegiatan, yakni bagaimana mencapai hasil sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber daya dan dana sekecil mungkin. Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.<sup>20</sup>

Dalam penilaian produktivitas ini, yang diukur adalah produktivitas kerja dosen. Produktivitas kerja dosen pada dasarnya tidak terlepas dari produktivitas secara umum. Artinya bahwa pengertian produktivitas kerja

---

<sup>20</sup> E.Mulyasa, 2002, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT. Rosdakarya, h. 92

hampir sama, yaitu berkaitan dengan perbandingan antara output dan input. Hal ini dapat dilihat dari pendapat **Sinungan**, bahwa "produktivitas kerja merupakan bagian dari produktivitas secara umum".<sup>21</sup> Sehingga produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil dalam jam-jam standar dengan masukan jam-jam dalam tertentu.

Senada dengan pendapat di atas (**Komaruddin:1989**), bahwa produktivitas kerja mengandung arti "perbandingan antara hasil output yang diperoleh dengan input (sumbangan) karyawan pada waktu tertentu".<sup>22</sup>

Secara filosofis "produktivitas kerja dapat diartikan suatu keinginan dan usaha manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupan,"<sup>23</sup> Ini berarti manusia harus selalu berupaya dan berprinsip bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.<sup>24</sup>

Menurut **Laehman** dan **Wexley** bahwa produktivitas dapat dinilai dan apa yang dilakukan seseorang dalam bekerja, atau bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerja.<sup>25</sup>

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja peran serta dosen amat penting dalam menunjang proses pencapaian tujuan suatu perguruan tinggi. Hal ini merupakan kunci keberhasilan produktivitas tersebut, manusia sebagai

---

<sup>21</sup> Murchadarsaya Sinungan, 1992, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bina Aksara, h.1

<sup>22</sup> Komaruddin, 1989, *Pengawasan Kualitas Terpadu*, Jakarta: Rajawali, h.122

<sup>23</sup> J.Ravianto, 1986, *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta: PT.Binaman Teknik Aksara, h.2

<sup>24</sup> Mauled Mulyono, 1995, *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, h. 3

<sup>25</sup> Sedarmayanti, *Op.Cit*, h. 65

sumberdaya merupakan motor penggerak utama dalam mencapai produktivitas kerja.

Sementara itu, menurut **Schermerhorn**, produktivitas kerja adalah sebagai ukuran kualitas dan kuantitas unjuk kerja atau kinerja tenaga kerja.<sup>26</sup>

**Siswanto** mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan pada periode tertentu.<sup>27</sup> Senada dengan itu, **Dessler** juga menyatakan bahwa penilaian prestasi (kinerja) merupakan evaluasi prestasi yang sekarang dan lalu atas seseorang karyawan untuk dibandingkan dengan standar prestasi orang tersebut.<sup>28</sup>

**Thomas** (1982) mengemukakan bahwa produktivitas pendidikan dapat ditinjau dari tiga dimensi sebagai berikut:

1. Meninjau produktivitas sekolah dari segi keluaran administrative, yaitu seberapa besar dan seberapa baik layanan yang dapat diberikan dalam suatu proses pendidikan, baik oleh guru, kepala sekolah, maupun pihak lain yang berkepentingan.
2. Meninjau produktivitas dari segi keluaran perubahan perilaku, dengan melihat nilai-nilai yang diperoleh peserta didik sebagai suatu gambaran dari prestasi akademik yang telah dicapainya dalam periode belajar tertentu disekolah.
3. Melihat produktivitas sekolah dari keluaran ekonomis yang berkaitan dengan pembiayaan layanan pendidikan disekolah. Hal ini mencakup "harga" layanan yang diberikan (pengorbanan atau

---

<sup>26</sup> JR.Schermerhorn,1984, *Manajemen For Produktivity*, Canada: John Wiley & Son, Inc,h. 10

<sup>27</sup> B. Siswanto Sastrihadiwiryono, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, h. 231

<sup>28</sup> Gary Dessler, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9 (terj. Eli Tanya), Jakarta: PT.Indeks, h.2

cost) dan "perolehan" (earning) yang ditimbulkan oleh layanan itu atau disebut "peningkatan nilai baik".<sup>29</sup>

Dari berbagai pandangan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian produktivitas kerja dosen sangat berkaitan dengan tugas-tugas, kewajiban dan tanggungjawab dosen dalam suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan dengan cara membandingkan antara hasil yang dicapai (out-put) dengan peran serta dosen pada waktu tertentu (in-put).

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Produktivitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks dan sangat erat kaitannya satu sama lain. **Dekdigbud** (1998) mengemukakan beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar manajemen pendidikan dan persekolahan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi dan manajemen, yakni kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dan faktor-faktor yang tidak langsung berhubungan dengan proses pendidikan tersebut, misalnya kegiatan intra dan ekstra kurikuler.
2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepala sekolah, meliputi kegiatan-kegiatan yang bermanfaat untuk kelancaran pendidikan atau sekolah, antara lain manajemen perkantoran, kepegawaian, kurikulum, dan pengajaran, sarana dan prasarana, perpustakaan, kesiswaan, serta pengabdian masyarakat, penelitian, dan koordinasi dengan kepala dinas, kepala bidang, dan kepala sekolah lainnya.
3. Faktor-faktor yang berhubungan dengan guru, meliputi tanggungjawab guru atas pekerjaan dalam melaksanakan tugas pengajaran serta usaha bimbingan bagi para peserta didik.

---

<sup>29</sup> E.Mulyasa, 2005, *Op-Cit*, h. 93

4. Faktor-faktor yang berhubungan dengan anggaran pendidikan, meliputi usaha pendayagunaan anggaran, baik anggaran rutin maupun anggaran pembangunan yang menunjang kelancaran penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Disamping itu, juga mencakup pengelolaan dan pendayagunaan bantuan masyarakat.
5. Faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan sekolah, yang berhubungan dengan faktor-faktor eksternal, seperti letak geografis sekolah, serta agama, struktur, dan tingkat pendidikan masyarakat.
6. Faktor-faktor yang berhubungan dengan pengawasan dan pengendalian, terutama berkaitan dengan pengawasan melekat dari para pimpinan sebagai penunjang pengawasan fungsional yang merupakan tindakan efektif apabila dilaksanakan secara sistematis, dan berencana.
7. faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin nasional sebagai kunci keberhasilan dalam pengelolaan. Hakekat disiplin disini tidak lain adalah kepatuhan terhadap norma yang disepakati di dalam suatu sistem , walaupun masih dimungkinkan adanya perubahan norma sebagian atau seluruhnya.<sup>30</sup>

Sementara itu **Komaruddin** mengungkapkan, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah, sebagai berikut:

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja antara lain, besarnya pendapatan dan jaminan sosial (kompensasi), tingkat pendidikan, dan latihan, sikap, disiplin, moral kerja, budaya kerja, dan etika kerja, motivasi, kesehatan, hubungan insani, manajemen, sasaran produksi, kesempatan berprestasi, kepuasan, kebijakan pemerintah.<sup>31</sup>

Jika diperhatikan dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut, maka dapat dikatakan bahwa secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja baik tenaga kerja

---

<sup>30</sup> *Ibid*, h. 102

<sup>31</sup> Komaruddin, 1992, *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*, Jakarta: Rajawali, h. 112

swasta maupun negeri adalah sama. Dimana hal ini sesuai dengan produktivitas sebagai suatu proses dari *in-put* hingga *out-put*.

Sementara itu, ada beberapa hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas, seperti pendapat **Buchari Alma** (2005), Ia menyatakan bahwa ada tiga kekuatan internal yang berpengaruh pada produktivitas.

Ketiga kekuatan itu antara lain:

1. **Managerial Processes**; menyangkut; perihal merencanakan organisasi, mengintegrasikan, dan mengawasi segala kegiatan. Dengan demikian pekerjaan dapat dijalankan dengan lancar dan sempurna. Jika organisasi, strukturnya tidak benar, pekerjaan semrawut, pengawasan lemah, maka tingkat produktivitasnya akan menurun.
2. **Managerial Leadership**; berhubungan dengan tujuan perusahaan, penyediaan kondisi kerja, ruang, ventilasi, peralatan, yang dapat mendorong pekerja bekerja lebih giat dan semangat.
3. **Motivation**; yaitu faktor-faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan prestasi, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi.

Kemudian ada tiga kekuatan eksternal yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. **Government Regulation**; yaitu peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Hal ini dapat menurunkan produktivitas maupun meningkatkan produktivitas.
2. **Union**; yaitu organisasi karyawan, serikat pekerja. Hal ini juga dapat menurunkan maupun meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini harus dijaga bagaimana terjalin hubungan harmonis antara manajemen dengan karyawan melalui serikat pekerja.
3. **Inovation**; ini menyangkut penemuan baru dalam bidang teknologi yang menyebabkan alat produksi lama menjadi kuno, tidak efisien, ketinggalan mode. Siapa yang lebih cepat menerapkan teknologi

baru, biasanya akan mendanai para saingannya dan dapat memenangkan persaingan yang terjadi di pasar.<sup>32</sup>

Sementara itu menurut **Payaman Simanjuntak** dalam **Taliziduhu** produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor: 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, meliputi; pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik. 2) Sarana pendukung, meliputi; lingkungan kerja, keselamatan kerja, kesehatan, sarana produksi, teknologi, dan kesejahteraan, seperti upah atau gaji, jaminan social dan keamanan. 3) Supra sarana, meliputi; kebijaksanaan pemerintah, hubungan industri, manajemen.<sup>33</sup>

Dari uraian di atas jelas bahwa produktivitas tidak hanya masalah bagaimana karyawan (dosen) harus bekerja keras saja, tetapi yang penting bekerjasama, dengan manajemen, dengan pimpinan yang lues (*smarter*), membuat pekerjaan lebih mudah, sederhana, cepat dan efisien.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja semakin tinggi jika hal-hal yang berkaitan dengan personalia tenaga kerja dipenuhi, seperti pendapatan, jaminan sosial, tingkat pendidikan, pelatihan, sikap, disiplin, moral kerja, kesehatan, motivasi, kesempatan berprestasi, dan kepuasan, Dan sebaliknya produktivitas kerja semakin rendah apabila hal-hal yang berkaitan dengan diri tenaga kerja diabaikan. Disamping itu, produktivitas kerja semakin tinggi jika lingkungan kerja

---

<sup>32</sup> Buchari Alma, 2005, *Kewirausahaan Mahasiswa dan Umum*, Edisi Revisi, Cet 9, Bandung: Penerbit Alfabet, h. 73

<sup>33</sup> Taliziduhu Ndraha, *Op-Cit*, h. 46

kondusif, budaya kerja, manajemen, sasaran produksi, dan kebijakan pemerintah.

#### **e. Kesimpulan Produktivitas Dosen**

Dari berbagai pengertian produktivitas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas dosen adalah sikap mental dosen yang memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain produktivitas dosen adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang memiliki semangat untuk selalu melakukan perbaikan-perbaikan. Dan secara umum produktivitas mengandung perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Perwujudan sikap mental dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan diri dosen dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan, disiplin, upaya pribadi, kerukunan kerja. Sedangkan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan metode kerja yang lebih baik, pengamatan biaya, ketepatan waktu, sistem dan teknologi yang lebih baik. Hal inilah yang memberi motivasi setiap Dosen untuk selalu berusaha dan mengembangkan diri.



### 3. Kompensasi Kerja

#### a. Pengertian Kompensasi Kerja

Pengertian kompensasi kerja menurut **Gary Dessler** adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.<sup>34</sup>

Senada dengan Gary Dessler, **Soekidjo Notoatmodjo** mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan atau gaji setelah mereka menjalankan kewajibannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>35</sup>

Sementara itu, menurut **Sondang**, mengartikan kompensasi sebagai imbalan yang diterima atas jasa yang diberikan kepada organisasi dimana ia bekerja.<sup>36</sup> Kompensasi yang diterima harus memungkinkan bagi karyawan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Jelasnya, imbalan atau kompensasi yang ia terima dimungkinkan dapat mengangkat taraf hidupnya yang wajar dan layak, serta dapat hidup mandiri tanpa harus menggantungkan kebutuhannya pada orang lain.

Sedangkan menurut **Soekarman** kompensasi diartikan sebagai pemberian atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan harus sebanding

---

<sup>34</sup> Gary Dessler, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Jakarta: PT. Perenhallindo, h. 85

<sup>35</sup> Soekidjo Notoatmodjo, 2003, *Pengembangan Suber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, Cet. Ke 3, h. 153

<sup>36</sup> Sondang P. Siagian, MPA, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, h. 253.

dengan apa yang diberikan oleh karyawan.<sup>37</sup> Antara perusahaan atau organisasi dengan karyawan terjadi pertukaran, perusahaan memberikan gaji atau upah, bonus komisi, asuransi, pension, penghargaan dan sebagainya, sementara itu karyawan memberikan pengetahuan, ketrampilan, tenaga, waktu resiko kerja dan sebagainya.

Dan dalam kamus **Ilmiah populer**, kompensasi diartikan sebagai ganti rugi atau kerugian (menimbulkan keuntungan dalam suatu hal karena dalam hal yang lain telah mengalami kerugian).<sup>38</sup>

Dalam al-Qur'an tidak sedikit ayat-ayat yang berbicara tentang kompensasi. Diantara ayat al-Qur'an yang mengenai kompensasi adalah: *"Barangsiapa yang beramal shaleh baik pria maupun wanita dalam keadaan ia beriman maka pasti akan kami hidupkan ia dengan kehidupan yang baik (berkualitas yang tinggi)"* (Q.S. An-Nahl: 97).

Merujuk pada pengertian kompensasi di atas maka Allah swt. memberikan kompensasi pada hamba-Nya yang beriman dan beramal shaleh dengan imbalan berupa penghidupan yang baik (berkualitas tinggi). Inilah kompensasi yang diberikan Allah kepada hambanya yang beriman dan beramal shaleh dan Allah tidak akan ingkar terhadap kompensasi yang dijanjikan-Nya.

Pada surat lain Allah swt. memberikan kompensasi berupa keselamatan, yaitu: *" Dan Allah sekali-kali tidak mengazab mereka selagi mereka meminta ampun (bertaubat)"*. (Q.S. Al-Anfal: 33). Pada ayat ini

<sup>37</sup> Soekarman Kartosedono, MLS, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Modul Kuliah, Program Pasca Sarjana, UHAMKA, h. 28

<sup>38</sup> Nur Khalif Hazin. A.R. Elhan, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Pererbit Karya Ilmu, h. 220

Allah swt. memberikan kompensasi berupa jaminan keselamatan dari azab bagi hambanya yang segera melakukan pertaubatan.

Kompensai kerja merujuk pada bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang di bayar perusahaan.<sup>39</sup>

Dari beberapa definisi kompensasi tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa kompensasi kerja adalah bentuk pemberian atau imbalan, gaji, upah, jaminan, ganti rugi, komisi, insentif, bonus, asuransi dan sebagainya yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipkerjakannya karyawan tersebut.

#### **b. Sistem Kompensasi Dosen**

Berkaitan dengan sistem kompensasi ini, maka dipandang perlu untuk diupayakan pada dunia pendidikan. Karena penyelenggaraan pendidikan juga merupakan industri yang sangat dibutuhkan bagi masyarakat. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat tokoh pendidikan Islam Ibnu Khaldun, menurutnya pendidikan merupakan sebuah industri yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat sebagai industri pertukangan, pertanian, dan lain-lainnya.

---

<sup>39</sup> Gery Dessler, *Op-Cit*, h. 85

Industri pertukangan, pertanian, dan lainnya berkembang karena dibutuhkan masyarakat dalam upaya memudahkan kehidupan. Begitu pula dengan industri pendidikan, karena pendidikan adalah salah satu industri, maka memahami dan menekuninya akan menjadi lapangan pekerjaan untuk memperoleh rezeki.<sup>40</sup>

Jadi Jelaslah penyelenggara pendidikan (organisasi) menghendaki adanya sistem kompensasi yang baik, sebagaimana kompensasi yang diterapkan dalam dunia industri pada umumnya.

Agar mencapai sasaran kompensasi serta didasarkan pada berbagai prinsip seperti keadilan, kewajaran dan kesetaraan, perlu selalu diperhatikan bahwa sistem kompensasi itu harus merupakan instrument yang ampuh untuk berbagai kepentingan. Dan diantara sistem kompensasi tersebut antara lain:

*Pertama:* Sistem kompensasi harus mempunyai daya tarik bagi tiap diri dosen yang memiliki kualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi. Kompensasi yang ditawarkan seyogyanya sedemikian rupa sehingga menarik bagi para pencari kerja yang telah memiliki kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan tinggi (profesionalisme).

*Kedua:* Sistem kompensasi memiliki daya tarik yang kuat sehingga membuat tenaga kerja (dosen) yang telah berkarya menjadi betah dan tidak mencari pekerjaan pada organisasi lainnya. Meskipun kompensasi bukan satu-satunya faktor pengikat bagi para dosen untuk tetap tinggal

---

<sup>40</sup> Fathiyah Hasan Sulaiman, 1987. *Pandangan Ibnu Khaldun Tentang Pendidikan*. Bandung: CV. Diponegoro, h. 36

dalam suatu organisasi, tetapi tidak dapat dipungkiri apabila jumlah imbalan yang diperolehnya lebih rendah dari imbalan yang diterima di tempat organisasi lain yang sejenis, godaan untuk berhenti dapat menjadi lebih kuat. Dengan demikian bahwa sistem kompensasi harus memperhitungkan berbagai sistem kompensasi yang berlaku di organisasi-organisasi (PT) lain.<sup>41</sup>

*Ketiga:* Sistem kompensasi yang mengandung prinsip keadilan. Yang dimaksud dengan prinsip keadilan adalah bahwa secara internal para dosen yang melaksanakan tugas sejenis mendapat imbalan yang sama pula. Tetapi ada faktor-faktor lain yang harus dipertimbangkan, seperti masa kerja, jumlah tanggungan dan sebagainya, yang dapat berakibat pada perbedaan penghasilan. Jelasnya, bahwa prinsip keadilan didasarkan pada nilai relative dari berbagai jenis pekerjaan dalam organisasi.

*Keempat:* Menghargai perilaku positif. Sistem kompensasi harus mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif para dosen yang mencakup berbagai hal seperti prestasi kerja yang tinggi, pengalaman, kesetiaan, kesediaan memikul tanggungjawab yang lebih besar, kejujuran, ketekunan, dan berbagai perilaku positif lainnya.

*Kelima:* Pengendalian pembiayaan. Sistem kompensasi harus mampu berfungsi sebagai alat pengendali biaya dikaitkan dengan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan. Artinya, tetap

---

<sup>41</sup> Sondang P. Siagian MPA, *Op-Cit*, h. 255

berpegang pada prinsip keadilan, kewajaran dan kemampuan organisasi, sistem kompensasi harus dapat menjamin bahwa gaji dan upah yang dibayarkan kepada dosen tidaklah sedemikian tingginya sehingga menjadi beban yang terlalu berat bagi organisasi, tetapi juga tidak sedemikian rendahnya sehingga berdampak negative terhadap perilaku dosen dalam organisasi.

*Keenam:* Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Negara manapun, pemerintahannya selalu berusaha menjamin agar setiap tenaga kerja mendapat perlakuan yang baik dari organisasi tempat mereka berkarya. Seperti di Indonesia, dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Bab. V, pasal 10, ayat 1; menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru dan dosen berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai. Selanjutnya dalam pasal 11, dikatakan bahwa penghasilan yang dimaksud pada pasal 10 ayat (1) meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan profesi, dan atau tunjangan khusus, maslahat sampingan, dan atau penghasilan lain yang terkait dengan tugas sebagai guru dan dosen, yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.<sup>42</sup>

*Ketujuh:* Terciptanya administrasi penggajian dan pengimbalan yang berdaya guna dan berhasil guna, Artinya, sistem kompensasi harus dibuat sedemikian rupa sehingga mudah diterapkan dalam praktek. Harus

---

<sup>42</sup> Sisdiknas, *Tentang Undang-undang Guru dan Dosen*, Bab V, Pasal 10, Butir ke 1.

diupayakan agar jangan sampai dalam penerapannya hanya menambah mata rantai birokrasi dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini sangat penting, karena baik buruknya suatu sistem, termasuk didalamnya sistem kompensasi, dapat terlihat dari pelaksanaannya.

Sementara itu, menurut **Soekarman**, dalam Modul kuliah Manajemen sumber daya manusia, menyatakan bahwa sistem kompensasi memiliki dua komponen. Diantara kedua komponen itu adalah; 1) Kompensasi langsung, seperti; Upah dasar (gaji dan Upah), upah jasa, insentif (bonus, komisi, pembagian keuntungan), dan upah yang dialihkan seperti rencana tabungan, pembelian saham, hadiah tahunan. 2) Kompensasi tidak langsung, seperti; program perlindungan, (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pension), Upah ketika tidak bekerja (cuti sakit, cuti tahunan, cuti hamil/melahirkan), layanan/penghasilan tambahan (fasilitas rekreasi, mobil, makan siang, perencanaan keuangan).<sup>43</sup>

Selanjutnya, dalam modul manajemen sumber daya manusia tersebut dikatakan pula bahwa sistem kompensasi sangat rumit karena selalu berhubungan dengan; 1) Karyawan ingin bekerja seminimal mungkin tetapi ingin mendapatkan imbalan yang besar. 2) Manajemen ingin memeras tenaga karyawan dengan imbalan kalau bisa sekecil mungkin. 3) Motivasi kerja, produktivitas, pemogokan. 4) kehidupan karyawan dan keluarganya. 5) Pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, pengalaman kerja.

---

<sup>43</sup> Soekarman Kartosedono, 2003, *Op-Cit*, h. 29

6) Kepangkatan karyawan. 7) Peraturan pemerintah. 8) Biaya operasional perusahaan dan menentukan keuntungan dan keunggulan kompetitif perusahaan. 9) Pendapatan pajak pemerintah. 10) pegawai/karyawan menginginkan diperlakukan adil dalam penggajian.

Dengan demikian jelaslah, bahwa suatu sistem kompensasi yang baik tidak dapat dilihat hanya dari satu sisi kepentingan, misalnya kepentingan organisasi (PT) yang memakai jasa tenaga kerja (dosen) saja atau kepentingan para karyawan (dosen) saja, akan tetapi kepentingan dari semua pihak yang turut terlibat, baik langsung atau pun tidak.

### **c. Tujuan Sistem Kompensasi**

Pemberian kompensasi (imbalan) dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa, sehingga merupakan suatu sistem yang baik. Dengan sistem kompensasi yang baik, maka akan tercipta tujuan-tujuan, antara lain:

- a. Menghargai produktivitas kerja. Dengan pemberian kompensasi yang baik dan tepat serta memadai adalah suatu bukti penghargaan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawannya. Dengan demikian akan mendorong kepada perilaku-perilaku (performance) karyawan sesuai dengan yang diharapkan organisasi.<sup>44</sup>
- b. Menjamin keadilan. Dengan sistem kompensasi yang baik dan memadai maka akan tercipta keadilan di antara sesama karyawan (Dosen) dalam organisasi. Setiap karyawan akan memperoleh

---

<sup>44</sup> Soekidjo Notoatmodjo, 2003, *Op-Cit.* h. 154



kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan produktivitas kerjanya.

- c. Mempertahankan Karyawan (dosen). Dengan mempergunakan sistem kompensasi yang baik, maka para karyawan akan merasa betah dan bertahan bekerja pada organisasi itu. Ini berarti, mencegah keluarnya karyawan dari tempat bekerja, atau karyawan tidak akan mencari pekerjaan di tempat lain.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu (kompeten). Dengan sistem kompensasi yang baik, maka akan menarik lebih banyak calon karyawan yang bermutu tinggi dan berkompeten pada bidangnya.
- e. Pengendalian biaya. Dengan sistem pemberina kompensasi yang baik, juga akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar untuk mencari yang lebih baik dan menguntungkan. Ini berarti, penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
- f. Memenuhi peraturan pemerintah (hukum). Dengan sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi Dosen**

Sistem kompensasi oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dan faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi tiap-tiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasinya. Faktor-faktor tersebut antara lain:

### 1. Produktivitas

Organisasi manapun dalam hal ini adalah perguruan tinggi berkeinginan untuk memperoleh keuntungan produksi. Karena itu, setiap organisasi perguruan tinggi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya (Dosen) dalam peran sertanya terhadap keuntungan dan tujuan organisasi (perguruan tinggi)

### 2. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi manapun tidak akan memberikan kompensasi melebihi kemampuannya. Sebab jika demikian, maka perusahaan tidak menutup kemungkinan akan merugi atau pailit dan berujung pada bubarnya organisasi tersebut.

### 3. Organisasi Profesi Dosen

Organisasi profesi Dosen adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan dan diurus oleh dosen sebagai wadah untuk mengembagkan profesionalisme, memperjuangkan perlindungan hukum dan perlindungan keselamatan kerja, serta menghimpun dan menyalurkan aspirasi anggotanya.<sup>45</sup> Organisasi ini sangat mempengaruhi sekali dalam menentukan kebijakan kompensasi. Organisasi ini juga, biasanya menuntut tingkat upah atau gaji yang tinggi. Hal ini mereka perjuangkan karena untuk meningkatkan taraf kehidupan anggotanya agar lebih baik. Atau karena situasi yang

---

<sup>45</sup> Sisdiknas, *Undang-undang Tentang Guru dan Dosen*, Bab I, Ketentuan Umum, Pasal I, ayat.13

menurut penilaian organisasi karyawan itu memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji atau berbagai sebab lainnya.

#### 4. Kebijakan Organisasi (Perguruan Tinggi)

Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji bagi karyawannya tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh karyawan tersebut. Artinya tidak hanya gaji pokok yang penting, melainkan berbagai komponen lain dari kebijakan tersebut, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, transportasi, bantuan pengobatan, bonus, tunjangan kehamilan dan sebagainya. Bahkan kebijakan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian.<sup>46</sup>

#### 5. Keadilan

Kebutuhan akan keadilan adalah faktor penting dalam menentukan tariff pembayaran, khususnya keadilan eksternal dan keadilan internal.<sup>47</sup> Secara eksternal, pembayaran harus sebanding dengan tariff dalam organisasi lain, dan secara internal hendaknya setiap karyawan memandang pembayarannya sama dengan tariff pembayaran lain yang ada dalam organisasi.

#### 6. Peraturan Dan Perundang-undangan

Pemerintah berkepentingan dalam ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan kekaryaan pun diatur dalam

---

<sup>46</sup> Sondang P. Siagian, MPA, *Op-Cit.* h. 267

<sup>47</sup> Gery Dessler, *Loc-Cit.* h. 89

berbagai peraturan perundang-undangan.<sup>46</sup> Tidak terkecuali perundang-undangan guru dan dosen. Misalnya dalam menerapkan sistem pemberian kompensasi kepada profesi Dosen seperti; gaji, upah lembur, keselamatan kerja, kenyamanan kerja, jaminan sosial, dan lain-lainnya. Tidak ada satu pun organisasi yang bebas dari kewajiban untuk taat kepada semua ketentuan hukum yang bersifat normatif tersebut.

Dari berbagai definisi tentang kompensasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja dosen adalah bentuk imbalan atau pemberian, gaji, upah, jaminan, ganti rugi, komisi dan lain sebagainya yang diberikan kepada dosen yang timbul dari dipekerjakannya dosen tersebut.

Kompensasi kerja dosen tersebut memiliki beberapa dimensi antara lain: Upah dasar, upah jasa, program perlindungan, upah ketika tidak bekerja, layanan atau penghasilan tambahan, insentif, dan upah yang dialihkan.

## **B. Kerangka Berfikir**

### **1. Hubungan antara Produktivitas dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA.**

Dosen merupakan profesi yang mengemban tugas yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (pengemban catur darma perguruan tinggi). Walaupun bukan satu-satunya faktor penentu

---

<sup>46</sup> Sondang P. Siagian MPA, *Loc-Cit.* h. 267

keberhasilan pencapaian tujuan, namun di tangan dosenlah pencapaian tujuan pendidikan penelitian dan pengabdian masyarakat serta penegak amar makruf nahi munkar.

Dosen sebagai tenaga pendidik, adalah seorang professional yang kompeten dalam bidangnya masing-masing. Dosen sebagai tenaga peneliti yang tenaga dan pikirannya tertumpu pada bagaimana ia mampu melakukan penelitian-penelitian yang bersifat ilmiah yang dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan pengabdianannya yang cukup besar terhadap masyarakat serta sebagai penegak amar makruf nahi munkar.

Namun, sebagai manusia biasa yang memiliki sejumlah kelebihan dan kekurangan, dosen memerlukan peraturan-peraturan atau nilai-nilai, norma-norma yang berlaku di mana ia bekerja. Hal ini diperlukan karena akan mempengaruhi budaya kerja ditempat ia bekerja. Disamping itu, jika produktivitas dosen semakin rendah maka akan berdampak kepada budaya kerja dosen menjadi rendah pula.

Produktivitas menggambarkan sejauhmana upaya yang dilakukan mampu mencapai hasil. Selain itu, produktivitas kerja merupakan warna dari budaya kerja yang berupa perilaku kerja. Hal ini dapat diukur antara lain: kerja keras, ulet disiplin, produktif, tanggungjawab, motivasi, manfaat kreatif, dinamis, konsekuen, konsisten, responsip, mandiri dan lain sebagainya.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi budaya kerja, baik yang berkaitan dengan faktor intern yang ada pada diri dosen, seperti kebiasaan bekerja, budaya kerja, motivasi kerja dan lain-lainnya. Sementara faktor eksterennya adalah meliputi pendidikan, pendapatan, manajemen, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, dan lain-lainnya.

Salah satu faktor yang dapat menunjang dosen dalam meningkatkan budaya kerja adalah produktivitas dosen. Misalnya, bagaimana sebuah perguruan tinggi dapat menghasilkan sarjana-sarjana yang mumpuni dalam bidangnya masing-masing dan banyak menghasilkan penelitian-penelitian untuk kemajuan ilmu pengetahuan atau menghasilkan produktivitas tinggi yang efektif dan efisien tetapi tidak diimbangi dengan budaya yang tinggi pula maka sangatlah mustahil akan mencapai tarap produktivitas tinggi sebagaimana yang diharapkan oleh perguruan tinggi tersebut. Jelasnya, produktivitas dosen dapat berperani dalam peningkatan budaya kerja.

Dari kerangka berpikir ini, dapat diduga adanya hubungan antara produktivitas dengan budaya kerja dosen. Artinya, semakin tinggi tingkat produktivitas Dosen, maka semakin tinggi pula budaya kerja Dosen.

## **2. Hubungan antara Kompensasi kerja dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA.**

Adalah sesuatu yang tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Ini berarti disuatu pihak seseorang

membutuhkan pengetahuan, ketrampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan imbalan atau kompensasi tertentu.

Berpijak dari pandangan ini, masalah kompensasi (imbalan) dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen sebuah organisasi. Karena, kompensasi oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materinya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya, organisasi cenderung melihat sebagai beban yang harus dipikul dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Berarti dalam mengembangkan dan menetapkan suatu sistem kompensasi tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para pekerja (dosen) mutlak perlu diperhitungkan.

Kepentingan para dosen harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan pada organisasi (perguruan tinggi) harus memungkinkannya dapat mempertahankan harkat dan martabat kehidupan yang lebih baik sebagai insan yang terhormat. Di sisi lain, kepentingan organisasi (PT) harus terjamin pula, dalam arti bahwa melalui penerahan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan tenaga para dosennya, perguruan tinggi dapat mencapai tujuan dan sasarannya yang pada akhirnya memungkinkan organisasi tidak hanya sekedar mempertahankan

eksistensinya, melainkan juga untuk bertumbuh dan berkembang secara baik dan produktif, baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif.

Dengan perkataan lain, suatu sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para dosen yang pada gilirannya memungkinkan perguruan tinggi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan dosen yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif dalam bekerja dengan budaya kerja tinggi yang diharapkan bagi kepentingan perguruan tinggi.

Jika para dosen diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan akan sangat bersifat negative. Artinya, jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para dosen menjadi kurang semangat dalam bekerja, malas, tidak disiplin, dan sebagainya. Hal ini jika dibiarkan berlarut-larut dimungkinkan akan berdampak kepada tingkat budaya kerja dosen menjadi rendah.

Dari kerangka berpikir ini dapat diduga terdapat hubungan positif antara kompensasi kerja dengan budaya kerja dosen. Dengan perkataan lain semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat budaya kerja dosen.

### **3. Hubungan antara Produktivitas dan Kompenasi kerja dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA.**

Produktif dalam kerja mutlak diperlukan sebagai warna dari semangat kerja dalam suatu wadah organisasi tertentu. Modal dasar ini



sangat menentukan nilai budaya kerja atau suatu sistem nilai yang dianut, yang ada dalam suatu organisasi tersebut. Keberhasilan dalam menegakkan nilai budaya kerja dapat dilakukan dalam lingkungan yang kondusif, produktif, dan semangat kerja yang tinggi.

Kendatipun demikian, seorang dosen akan mengalami kondisi yang statis, semangat kerja menurun, kurang kerja sama, dan hilangnya kepercayaan. Hal ini dimungkinkan karena sistem kompensasi yang ia terima dari organisasi kurang memenuhi kebutuhan hidupnya, bahkan kurang dari standar upah (professional) yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dosen yang memiliki budaya kerja yang baik tidak cukup hanya dengan mengandalkan lingkungan yang kondusif dan produktivitas yang baik. Sebagai manusia, dosen juga perlu diperhatikan dan dihargai atas hasil karyanya, sebagai insan yang terhormat yang dapat mempertahankan harkat dan martabatnya bersama keluarga.

Dari rangkaian uraian di atas diduga terdapat hubungan positif antara produktivitas dan kompensasi kerja secara bersama-sama dengan budaya kerja dosen. Dengan perkataan lain, semakin tinggi (baik) produktivitas dan kompensasi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat budaya kerja Dosen.

### **C. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir tersebut di atas, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif antara produktivitas dengan budaya kerja Dosen UHAMKA. Dengan kata lain, semakin tinggi produktivitas, maka semakin tinggi pula budaya kerja Dosen UHAMKA.
2. Terdapat hubungan positif antara kompensasi kerja dengan budaya kerja Dosen UHAMKA. Dengan kata lain, semakin tinggi sistem kompensasi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat budaya kerja Dosen UHAMKA.
3. Terdapat hubungan positif antara produktivitas dan kompensasi kerja secara bersama-sama dengan budaya kerja Dosen UHAMKA. Dengan kata lain, semakin tinggi produktivitas dan semakin tinggi sistem kompensasi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat budaya kerja Dosen UHAMKA.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian korelasional ini adalah untuk mengungkapkan ada dan tidaknya serta kuat dan lemahnya hubungan antara :

1. Produktivitas dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA
2. Kompensasi kerja dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA
3. Produktivitas dan kompensasi kerja secara bersama-sama dengan Budaya Kerja Dosen UHAMKA.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini adalah di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA) yaitu; kampus A. Jl. Limau II, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Kampus B. Jl. Tanah Merdeka, Kampung Rambutan, Pasar Rebo, Jakarta Timur. Kampus C. Islamic Center, Jl. Delima II/IV, Klender, Jakarta Timur. Kampus D. Gedung Pusdiklat Lt. 1, RS. Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita, Jl. Letjen S. Parman Kav. 87, Slipi, Jakarta Barat. Kampus E. Jl. Matraman 21, Jakarta Timur.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan selama kurang lebih 4 bulan, terhitung mulai 1 November 2007.

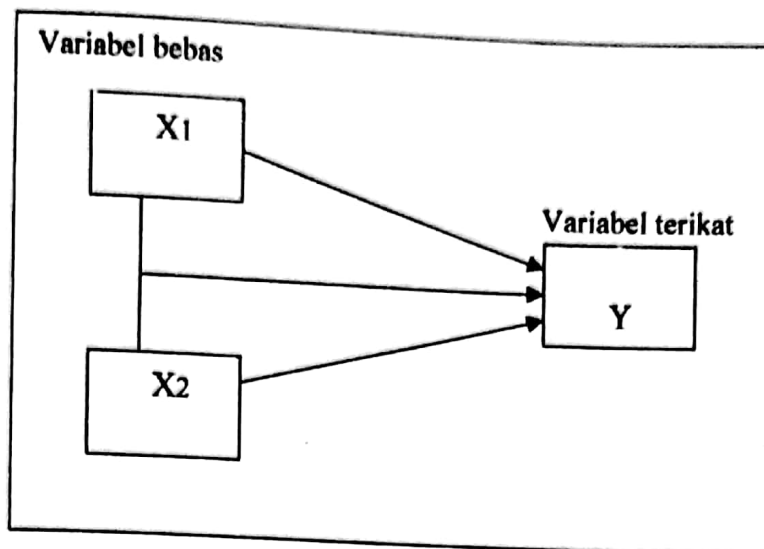
Tabel 1.1. Jadwal rencana kegiatan dan waktu penelitian

No	Kegiatan	Nov, 07	Des, 07	Jan, 08	Feb, 08
1	Menyusun Proposal	=====	==		
2	Seminar Proposal		=		
3	Menyusun dan Uji Coba Instrumen Penelitian		===		
4	Pengumpulan Data			====	
5	Pengolahan data dan penyusunan laporan			===	===
6	Ujian Tesis				==
7	Laporan Akhir				==

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu dengan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Metode ini diambil dari pendapat Masri Singaribun.<sup>1</sup> Sementara itu, untuk teknik yang dipakai adalah teknik korelasi untuk mengukur kadar hubungan antara Budaya Kerja (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) dengan Kinerja Dosen UHAMKA (Y) baik sendiri-sendiri ataupun bersama-sama. Konstelasi penelitiannya adalah sebagai berikut:

<sup>1</sup> Masri Singaribun & Sofian Efendi, 1989, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, LP3ES, p. 3



Gambar 1.1 : Konstelasi Variabel

Keterangan :

X1 = Produktivitas

X2 = Kompensasi Kerja

Y = Budaya Kerja Dosen UHAMKA

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Yang dimaksud populasi disini adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>2</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen tetap UHAMKA yang berjumlah 175 orang.

<sup>2</sup> Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta, p. 90

## 2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>3</sup> Teknik pengambilan sample (sampling) yang dipakai dalam penelitian ini adalah secara rambang (*random sampling*).<sup>4</sup> Di dalam penentuan sampel secara rambang ini semua anggota populasi (*Dosen UHAMKA*), secara individu atau secara kolektif, diberi peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Sementara itu, mengenai jumlah sample yang akan diambil dalam penelitian ini, penulis merujuk pada Sutrisno Hadi, bahwa tidak ada satu ketetapan yang mutlak berapa persen sample akan diambil dari populasi.<sup>5</sup> Prinsip utama dalam pengambilan sample adalah keterwakilan populasi (*representative*), sample harus betul-betul mencerminkan karakteristik dari populasi.<sup>6</sup> Sebagai gambaran tentang seberapa presentase besarnya sampel dalam penelitian ini, penulis mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto,<sup>7</sup> yang berpendapat bahwa jika jumlah subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, dan jika subyeknya lebih besar dapat diambil 10-15 % atau 20-25 %.

Menimbang keterbatasan waktu, dan tenaga, maka dari 175 Dosen tetap UHAMKA yang tersebar di 8 Fakultas, yakni: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Teknik (FT), Fakultas Matematika dan IPA (FMIPA), Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan

---

<sup>3</sup> *Ibid*, h. 91

<sup>4</sup> Sumadi Suryabrata, 1991, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: RA Rajawali Pers, h. 89

<sup>5</sup> Sutrisno Hadi, 1993, *Statistika II*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, h. 73

<sup>6</sup> Sugiyono, *Op-Cit*, h. 91

<sup>7</sup> Suharsmi Arikunto, 2003, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, h. 126

(FIKES), Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), Fakultas Agama Islam (FAI), dan Fakultas Psikologi, diambil 44 Dosen sebagai sampel atau sekitar 27,5 % dari populasi. Pengambilan sampel secara rambang dilakukan setelah diketahui jumlah sampel di setiap Fakultas.

Adapun besarnya sampel Dosen UHAMKA untuk tiap-tiap Fakultas dapat dilihat pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2. Penyebaran Sampel

No.	Fakultas	Populasi	Sampel
1.	FKIP	102	22
2	FE	16	5
3	FT	16	5
4.	FMIPA	12	3
5.	FIKES	14	4
6.	FISIP	8	2
7.	FAI	5	2
8.	Psikologi	2	1
	Jumlah	175	44

### E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini ada tiga variabel, yakni variabel dua bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas disebut sebagai variabel penyebab atau variabel independent. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Produktivitas (dilambangkan X1) dan Kompensasi Kerja (dilambangkan

X2). Sedangkan untuk variabel terikat sering disebut dengan variabel tidak bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja Dosen UHAMKA (dilambangkan Y).

Data ketiga variabel tersebut diperoleh melalui instrumen angket. Instrumen angket ini dipergunakan untuk menjangkau data dari variabel Produktivitas (X1), Kompensasi Kerja (X2) dan Budaya Kerja Dosen UHAMKA (Y).

## **1. Variabel Budaya Kerja (Y)**

### **a. Definisi Konseptual Budaya kerja**

Budaya kerja Dosen adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam tiap diri Dosen, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cara-cara, pendapat dan tindakan yang berujud sebagai *kerja* atau *bekerja*. Budaya kerja ini memiliki dimensi dan indikator-indikator penting antara lain: 1) Lingkungan yang kondusif, meliputi a) kenyamanan dalam bekerja, b) keamanan dalam bekerja, c) kebersihan di tempat kerja, d) keselamatan kerja, 2) Tanggungjawab, meliputi a) melaksanakan tugas dengan kesungguhan, b) melaporkan hasil kerja dengan baik, 3) Motivasi, meliputi a) kerja keras, b) ingin dihargai, 4) produktif, meliputi a) menjalankan tugas sesuai kemampuan, b) mengharapkan yang lebih baik, c) efektifitas dan efisiensi dalam pengeluaran biaya, 5) Disiplin, meliputi a) hadir tepat waktu, b) menghargai waktu bekerja, c) menyelesaikan tugas tepat waktu, 6)



Mandiri, meliputi a) meningkatkan mutu, b) ulet c) konsisten dan konsekwen, 7) Hubungan interpersonal, meliputi a) antara Dosen dengan mahasiswa, b) antara Dosen dengan tenaga kependidikan lainnya, c) antara Dosen dengan masyarakat.

#### **b. Definisi Operasional Budaya Kerja Dosen**

Budaya kerja Dosen adalah nilai atau skor yang diperoleh dari hasil pengukuran terhadap perilaku kerja Dosen dalam melaksanakan aktivitas atau tugasnya, meliputi dimensi atau sub variabel dan indikator-indikator penting : 1) Lingkungan yang kondusif, meliputi a) kenyamanan dalam bekerja, b) keamanan dalam bekerja, c) kebersihan di tempat kerja, d) keselamatan kerja, 2) Tanggungjawab, meliputi a) melaksanakan tugas dengan kesungguhan, b) melaporkan hasil kerja dengan baik, 3) Motivasi, meliputi a) bekerja karena kewajiban, b) bekerja ingin dihargai, 4) Produktif, meliputi a) melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan, b) mengupayakan hasil yang lebih baik, c) efektifitas dan efisiensi dalam pengeluaran biaya, 5) Disiplin, meliputi a) hadir tepat waktu, b) menghargai waktu bekerja, c) menyelesaikan tugas tepat waktu, 6) Mandiri, meliputi, a) kerja keras, b) ulet, c) konsisten dan konsekwen, 7) Hubungan interpersonal, meliputi a) antara Dosen dengan mahasiswa, b) antara Dosen dengan tenaga kependidikan lainnya, c) antara Dosen dengan masyarakat. Pengukuran nilai atau skor berdasarkan kontinum tinggi rendah yang perbandingan skornya proporsional (makin tinggi skor berarti makin baik budaya kerja Dosen dan sebaliknya), yang bersifat

positif atau negatif. Skor diatur berdasarkan *skala likert* atau skala lima yang diwujudkan dalam 5 opsi. Untuk pernyataan positif yaitu : selalu = SL, dengan skor 5, sering =SR, dengan skor 4, jarang =JR, dengan skor 3, jarang sekali = JRS dengan skor 2, tidak pernah = TP, dengan skor 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif yaitu : selalu = SL dengan skor 1, sering = SR dengan skor 2, jarang = JR dengan skor 3, jarang sekali = JRS dengan skor 4, tidak pernah = TP dengan skor 5. Instrumen untuk variabel budaya kerja Dosen UHAMKA akan dibuat 40 butir pernyataan, maka rentang skor teoritiknya antara 40 sampai 200. Berdasarkan definisi operasional diperoleh dimensi dan indikator-indikator dari variabel budaya kerja Dosen, sebagai berikut : 1) lingkungan yang kondusif, meliputi a) kenyamanan dalam bekerja, b) keamanan dalam bekerja, c) kebersihan di tempat kerja, d) keselamatan dalam bekerja, 2) tanggungjawab, meliputi a) melaksanakan tugas dengan kesungguhan, b) melaporkan hasil kerja dengan baik, 3) motivasi, meliputi a) bekerja karena kewajiban, b) bekerja ingin dihargai, 4) produktif, meliputi a) menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan, b) mengupayakan hasil yang lebih baik, c) efektifitas dan efisiensi dalam pengeluaran biaya, 5) disiplin, meliputi a) hadir tepat waktu, b) menghargai waktu bekerja, c) menyelesaikan tugas tepat waktu, 6) mandiri, meliputi a) kerja keras, b) ulet, c) konsisten dan konsekwen, 7) hubungan interpersonal, meliputi a) antara Dosen dengan mahasiswa, b) antara Dosen dengan tenaga kependidikan lainnya, c) antara Dosen dengan masyarakat. Karena menggunakan skala skor 1 sampai 5 dan

jumlah butir pernyataan sebelum diuji coba 40, maka rentang sekor teoritiknya antara 40 sampai 200.

### c. Kisi-kisi Butir Instrumen Budaya Kerja Dosen UHAMKA

Berdasarkan definisi operasional dapat disusun kisi-kisi butir instrumen variabel budaya kerja Dosen UHAMKA sebagaimana nampak pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4. Kisi-kisi Butir Instrumen Budaya Kerja Dosen UHAMKA Setelah Uji Coba:

No (1)	Dimensi (2)	Indikator (3)	No. Butir (4)	Jml (5)
A	Lingkungan yang kondusif	1) Kenyamanan dalam bekerja	1,2	2
		2) Keamanan dalam bekerja	3,4	2
		3) Kebersihan di tempat kerja	5,6	2
		4) Keselamatan kerja	7,8	2
B	Tanggungjawab	5) Melaksanakan tugas dengan kesungguhan	9,10	2
		6) Melaporkan hasil kerja dengan baik	11,12	2
C	Motivasi	7) Bekerja karena kewajiban	13,14	2
		8) Bekerja ingin dihargai	15,16	2
D	Produktif	9) Menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan	17,18	2
		10) Mengupayakan hasil yang lebih baik	19,20	2
E	Disiplin	11) Hadir tepat waktu	21,22	2
		12) Menghargai waktu bekerja	23,24	2
		13) Menyelesaikan tugas tepat waktu	25,26	2
F	Mandiri	14) Kerja keras	27,28	2
		15) Ulet	29,30	2
		16) Konsisten dan konsekwen	31,32	2
G	Hubungan	17) Antara Dosen dengan	33,34	2

interpersonal	18) mahasiswa Antara Dosen dengan tenaga kependidikan lainnya	35,36,37	3
	19) Antara Dosen dengan masyarakat	38,39,40	3
	Jumlah	40	40

#### d. Kalibrasi Instrumen Budaya Kerja Dosen

Instrumen dengan skala lima sebanyak 40 butir yang mengacu kepada indikator-indikator variabel budaya kerja Dosen sebagaimana dituangkan dalam kisi-kisi butir pernyataan di atas yang disebut konsep indikator tersebut untuk mengukur variabel budaya kerja Dosen UHAMKA. Kemudian diteliti untuk memperoleh keabsahan konstruk, sampai seberapa kuat butir-butir indikator telah mengukur dimensi dan indikator-indikator dari variabel budaya kerja Dosen UHAMKA sebagaimana tercantum dalam kisi-kisi butir indikator tabel 1.4.

Kalibrasi bertujuan untuk melakukan uji validitas butir indikator dan reliabilitas indikator variabel. Kalibrasi juga dilakukan dengan analisis data hasil uji coba indikator budaya kerja Dosen UHAMKA untuk menguji keabsahan butir indikator untuk responden 20 Dosen UHAMKA menggunakan korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Statistik yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* ( $r_{ij}$ ).

Kriteria butir indikator adalah  $r_{ij}$ -tabel dengan  $\alpha = 0,05$  artinya jika  $r_{ij}$ -hitung > dari  $r_{ij}$ -tabel butir didrop. Dari butir valid indikator dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

## **2. Variabel Produktivitas (X<sub>2</sub>)**

### **a. Definisi Konseptual Produktivitas Dosen UHAMKA**

Produktivitas Dosen UHAMKA adalah hasil kerja atau prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dimensi dan indikatornya meliputi: 1) Peningkatan pengetahuan, meliputi a) pendidikan dan pelatihan, b) penguasaan teknologi, 2) Ketrampilan, meliputi : a) kreatif dalam membuat model pengajaran, b) merancang berbagai kegiatan, 3) Manajemen, meliputi: a) hubungan dengan pimpinan, b) hubungan antara Dosen dan karyawan lainnya, 4) Lingkungan kerja, meliputi: a) iklim kerja yang kondusif, b) keselamatan kerja, c) kenyamanan kerja, d) kesehatan kerja, 5) Upaya pribadi, meliputi: a) peningkatan mutu, b) kondisi fisik, c) motivasi, d) kerja keras, 6) Sarana dan prasarana, meliputi: a) menggunakan teknologi yang baik, b) perpustakaan yang representative, c) laboratorium yang memadai, 7) Kerukunan kerja, meliputi: a) hubungan dengan pimpinan, b) hubungan antara Dosen dan karyawan lainnya, 8) Penghematan biaya, meliputi: a) efektifitas biaya, b) efisiensi biaya.

### **b. Definisi Operasional Produktivitas Dosen UHAMKA**

Produktivitas Dosen UHAMKA adalah nilai atau skor yang diperoleh dari pengukuran terhadap prestasi Dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, yang didasarkan atas kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi, yang dimensi dan indikatornya meliputi:

1) Peningkatan pengetahuan, meliputi: a) pendidikan dan pelatihan, b) penguasaan teknologi, 2) Ketrampilan, meliputi: a) kreatif dalam membuat model pengajaran, b) merancang berbagai kegiatan catur darma PT, 3) Manajemen, meliputi: a) gaya kepemimpinan, b) kebijakan pimpinan PT, 4) Lingkungan kerja, meliputi: a) iklim kerja yang kondusif, b) keselamatan kerja, c) kenyamanan kerja, d) kesehatan kerja, 5) Upaya pribadi, meliputi: a) peningkatan mutu, b) kondisi fisik, c) motivasi, d) kerja keras, 6) Sarana dan prasarana, meliputi: a) mempergunakan teknologi yang baik, b) laboratorium yang memadai, 7) Kerukunan kerja, meliputi: a) hubungan dengan pimpinan b) hubungan antara Dosen dan karyawan lainnya, 8) penghematan biaya, meliputi: a) efektifitas biaya, b) efisiensi biaya. Nilai atau skor tersebut berdasarkan kontinum tinggi rendah yang perbandingan skornya proporsional (makin tinggi skor berarti makin baik produktivitasnya dan sebaliknya), yang bersifat positif atau negative. Skor diatur berdasarkan skala likert atau skala lima yang diwujudkan dalam 5 opsi. Untuk pernyataan positif yaitu : selalu = SL, dengan skor 5, sering = SR, dengan skor 4, jarang = JR, dengan skor 3, jarang sekali = JRS dengan skor 2 dan tidak pernah = TP, dengan skor 1. Sedangkan untuk pernyataan negative yaitu : Selalu = SL, dengan skor 1, sering = SR, dengan skor 2, jarang = JR dengan skor 3, jarang sekali = JRS, dengan skor 4, dan tidak pernah = TP, dengan skor 5. Instrumen untuk variabel produktivitas Dosen akan dibuat 40 butir pernyataan, maka rentang skor teoritiknya antara 40 sampai 200. Berdasarkan definisi operasional

diperoleh dimensi dan indikator dari variabel produktivitas Dosen UHAMKA, sebagai berikut : 1) Pengetahuan, meliputi a) pendidikan dan pelatihan, b) penguasaan teknologi, 2) Ketrampilan, meliputi a) kreatif membuat model pengajaran, b) merancang berbagai kegiatan catur darma PT, 3) manajemen, meliputi a) gaya kepemimpinan, b) kebijakan pimpinan PT, 4) lingkungan kerja, meliputi a) iklim kerja yang kondusif, b) keselamatan kerja, c) kenyamanan kerja, d) kesehatan kerja, 5) Upaya pribadi, meliputi a) peningkatan mutu kerja, b) kondisi fisik, c) motivasi, d) kerja keras, 6) sarana dan prasarana, meliputi a) mempergunakan teknologi yang baik, b) laboratorium yang memadai, 7) kerukunan kerja, meliputi a) hubungan dengan pimpinan, b) hubungan antara Dosen dan karyawan lainnya, 8) penghematan biaya; meliputi a) efektifitas biaya, b) efisiensi biaya.

### c. Kisi-kisi Butir Instrumen Produktivitas Dosen UHAMKA

Berdasarkan definisi operasional dapat disusun kisi-kisi butir instrumen variabel Produktivitas Dosen sebagaimana terlihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Kisi-kisi Butir Instrumen Variabel Produktivitas Dosen UHAMKA setelah uji coba.

NO	Dimensi	Indikator	No. Butir	Jml
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A	Pengetahuan	1) Pendidikan dan pelatihan	1,2	2
		2) Penguasaan teknologi	3,4	2
B	Ketrampilan	3) Kreatif dalam membuat model pengajaran	5,6	2
		4) Merancang berbagai kegiatan catur darma PT	7,8	2

C	Manajemen	5) Gaya kepemimpinan	9,10	2
		6) Kebijakan pimpinan	11,12	2
D	Lingkungan kerja	7) Iklim kerja yang kondusif	13, 14	2
		8) Keselamatan kerja	15,16	2
		9) Kenyamanan kerja	17,18	2
		10) Kesehatan kerja	19,20	2
E	Upaya Pribadi	11) Peningkatan mutu	21,22	2
		12) Kondisi fisik		
		13) Motivasi	23,24	2
		14) Kerja keras	25,26	2
			27,28	2
F	Sarana dan Prasarana	15) Mempergunakan teknologi yang baik	29,30	2
		16) Laboratorium yang memadai	31,32	2
G	Kerukunan kerja	17) Hubungan dengan pimpinan	33,34	2
		18) Hubungan antara Dosen dan karyawan lainnya	35,36	2
H	Penghematan biaya	19) Efektifitas biaya	37,38	2
		20) Efisiensi biaya	39, 40	2
		Jumlah	40	40

#### d. Kalibrasi Instrumen Produktivitas

Instrumen dengan skala lima sebanyak 40 butir yang mengacu pada indikator-indikator variabel Produktivitas Dosen UHAMKA sebagaimana dituangkan dalam kisi-kisi butir pernyataan di atas yang disebut konsep instrumen tersebut untuk mengukur variabel Produktivitas Dosen UHAMKA. Kemudian diteliti untuk memperoleh keabsahan konstruk, sampai berapa butir-butir instrumen telah mengukur dimensi dan indikator-indikator dari variabel Produktivitas Dosen UHAMKA sebagaimana tercantum dalam kisi-kisi butir instrumen tabel 1.3.



Kalibrasi instrumen bertujuan untuk melakukan uji validitas butir instrumen dan reliabilitas instrumen variabel. Kalibrasi juga dilakukan dengan analisis data hasil uji coba instrumen Produktivitas Dosen UHAMKA untuk menguji keabsahan butir instrumen untuk responden. Responden untuk mengukur Produktivitas Dosen adalah pimpinan dan wakil fakultas serta Dosen di luar sampel sejumlah 20 orang, untuk menguji keabsahan butir instrumen dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Statistik yang digunakan adalah korelasi Pearson product moment ( $r_{ii}$ ).

Kriteria butir absah adalah  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  artinya jika  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  butir didrop. Dari butir valid instrumen dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

### **3. Variabel Kompensasi Kerja Dosen UHAMKA ( $X_2$ )**

#### **a. Definisi Konseptual Kompensasi Kerja Dosen UHAMKA**

Kompensasi kerja Dosen adalah segala sesuatu yang diterima oleh Dosen sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Balas jasa yang diterima oleh Dosen ini meliputi dimensi dan indikator-indikator penting antara lain :

- 1) Upah dasar, meliputi a) Gaji yang diterima, b) upah yang dihasilkan, 2) Upah jasa, meliputi a) penghargaan, b) kenaikan pangkat, 3) Program perlindungan, meliputi a) asuransi kesehatan, b) asuransi jiwa, c) pension, d) kredit kepemilikan rumah (KPR), 4) Upah ketika tidak bekerja, meliputi a) cuti sakit, b) cuti tahunan, c) cuti hamil/melahirkan, 5) Layanan/penghasilan tambahan, meliputi a) fasilitas rekreasi, b)

kendaraan dinas, c) makan siang, d) perencanaan keuangan, 6) Insentif, meliputi a) bonus, b) komisi, c) pembagian keuntungan, 7) Upah yang dialihkan, meliputi a) rencana tabungan, b) hadiah tahunan (THR).

**b. Definisi Operasional Kompensasi Kerja Dosen UHAMKA**

Kompensasi kerja Dosen adalah nilai atau skor yang diperoleh dari hasil pengukuran terhadap upaya yang dilakukan oleh lembaga penyelenggara perguruan tinggi dalam rangka peningkatan kesejahteraan bagi para Dosen, meliputi dimensi atau sub variabel dan indikator-indikator penting antara lain : 1) Upah dasar, meliputi a) gaji yang diterima, b) upah yang dihasilkan, 2) Upah jasa, meliputi a) penghargaan, b) kenaikan pangkat/golongan, 3) Program perlindungan, meliputi a) asuransi kesehatan, b) asuransi jiwa, c) pensiun/pesangon, d) kredit pemilikan rumah (KPR), 4) Upah ketika tidak bekerja, meliputi, a) cuti sakit, b) cuti tahunan, c) cuti hamil/melahirkan, 5) Layanan/Penghasilan tambahan, meliputi a) fasilitas rekreasi, b) kendaraan dinas, c) makan siang, d) perencanaan keuangan, 6) Insentif, meliputi a) bonus, b) komisi, c) pembagian keuntungan, 7) Upah yang dialihkan, meliputi, a) rencana tabungan, b) hadiah tahunan (THR).

Pengukuran nilai atau skor berdasarkan kontinum tinggi rendah yang perbandingan skornya proporsional (makin tinggi skor berarti makin baik kesejahteraan Dosen dan sebaliknya), yang bersifat positif dan negative. Skor diatur berdasarkan *skala likert* atau skala lima yang diwujudkan dalam 5 opsi. Untuk pernyataan positif yaitu : selalu = SL,

### c. Kisi-kisi Butir Instrumen Kompensasi Kerja Dosen UHAMKA

Berdasarkan definisi operasional dapat dirumuskan kisi-kisi butir instrumen variabel kompensasi kerja Dosen sebagaimana tampak pada tabel 1.5.

Tabel 1.5. Kisi-kisi Butir Instrumen Variabel Kompensasi Kerja Dosen setelah uji coba:

No.	Dimensi	Indikator	No. Butir	Jml
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A	Upah Dasar	1) Gaji yang diterima 2) Upah yang dihasilkan	1,2 3,4	2 2
B	Upah jasa	3) Penghargaan 4) Kenaikan pangkat/golongan	5,6 7,8	2 2
C	Program perlindungan	5) Asuransi kesehatan 6) Asuransi jiwa 7) Pensiun 8) KPR	9,10 11,12 13,14 15,16	2 2 2 2
D	Upah ketika tidak bekerja	9) Cuti sakit 10) Cuti tahunan 11) Cuti hamil/melahirkan	17,18 19,20 21,22	2 2 2
E	Layanan/Penghasilan tambahan	12) Fasilitas rekreasi 13) Kendaraan dinas 14) Makan siang 15)Perencanaan keuangan	23,24 25,26 27,28 29,30	2 2 2 2

F	Insentif	16) Bonus	31,32	2
		17) Komisi	33,34	2
		18) Pembagian keuntungan	35,36	2
G	Upah yang dialihkan	19) Rencana tabungan	37,38	2
		20) Hadiah tahunan (THR)	39,40	2
		Jumlah	40	40

#### d. Kalibrasi Instrumen Kompensasi Kerja Dosen

Instrumen dengan skala lima sebanyak 40 butir yang mengacu kepada indikator-indikator variabel kompensasi kerja Dosen sebagaimana dituangkan dalam kisi-kisi butir pernyataan di atas yang disebut konsep instrumen tersebut untuk mengukur variabel kompensasi kerja Dosen. Kemudian diteliti untuk memperoleh keabsahan konstruk, sampai seberapa kuat butir-butir instrumen telah mengukur dimensi dan indikator-indikator dari variabel kompensasi kerja Dosen sebagaimana tercantum dalam kisi-kisi butir instrumen pada tabel 1.5 tersebut.

Kalibrasi instrumen bertujuan untuk melakukan uji validitas butir instrumen dan reliabilitas instrumen variabel. Kalibrasi juga dilakukan dengan analisis data hasil uji coba instrumen untuk responden 20 Dosen, dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skala total instrumen. Statistik yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* ( $r_{ii}$ ). Kriteria butir abash adalah  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  artinya jika

turunnya X diikuti oleh naik-turunnya Y, hubungan X dan Y dikatakan negatif apabila naik turunnya X tidak diikuti dengan naik-turunnya Y.

4. Analisa Data untuk Uji Hipotesis, melihat kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y dapat dinyatakan melalui ukuran nilai koefisien korelasi.

Sesuai dengan penelitian kuantitatif maka dihitung dengan menggunakan rumus statistik, yaitu statistik deskriptif untuk menghitung gejala terpusat, mean, modus, median, dan distribusi frekuensi sebagai penampilan data individual karakteristik setiap variabel, dan statistick inferensi untuk menghitung persyaratan analisis, normalitas, homogenitas, linearitas dan signifikansi, persamaan regresi baik yang tunggal maupun yang ganda.

Selanjutnya perhitungan pembuktian hipotesis dengan menggunakan perhitungan koefisien korelasi yang dilanjutkan uji signifikansi koefisien korelasi dengan uji t untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diperlukan perhitungan koefisien determinasi, dan untuk melihat peringkat hubungan digunakan perhitungan koefisien korelasi parsial.

#### **H. Hipotesis Statistik**

Sesuai dengan pengajuan hipotesis, konstelasi variabel dan teknik analisis data tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis statistic dalam tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha = 0,01$  sebagai berikut :

Hipotesis 1  $H_0 : \rho_{y1} = 0$

$H_1 : \rho_{y1} > 0$

Hipotesis 2  $H_0 : \rho_{y2} = 0$

$H_1 : \rho_{y2} > 0$

Hipotesis 3  $H_0 : \rho_{y.12} = 0$

$H_1 : \rho_{y.12} > 0$

Keterangan :

$H_0$  = Hipotesis nol

$H_2$  = Hipotesis penelitian

$\rho_{y1}$  = Koefisiens korelasi antara Produktivitas dengan Budaya Kerja Dosen

$\rho_{y2}$  = Koefisien korelasi antara Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen

$\rho_{y12}$  = Kofisien korelasi antara Produktivitas dan Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN**

**A. Deskripsi Data**

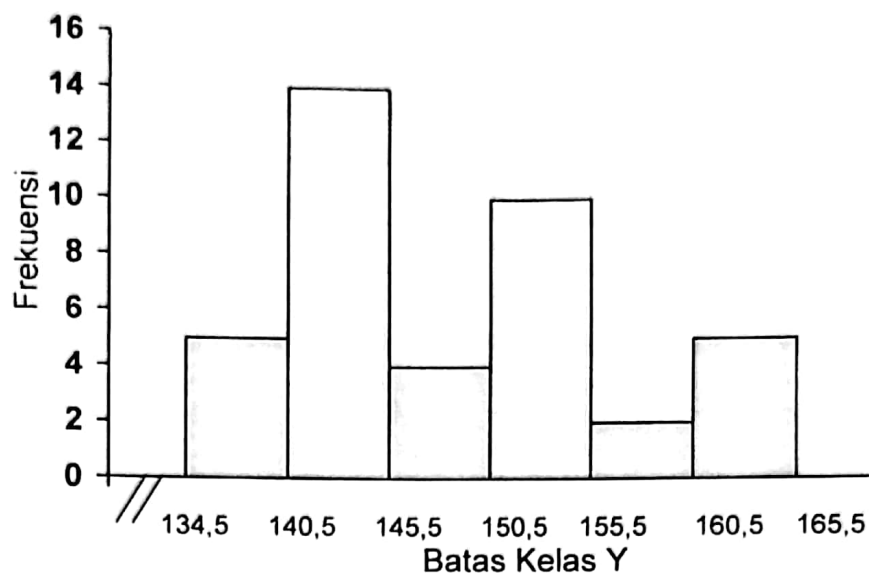
Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu Budaya Kerja Dosen Uhamka (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan Produktivitas (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas. Dalam penelitian jumlah sample 44 responden, diskripsi data dari tiap – tiap variabel adalah sebagai berikut :

**1. Budaya Kerja (Y)**

Dari data yang telah dikumpulkan tentang Budaya Kerja ( Y ) diperoleh 37 item instrumen yang valid sehingga rentang nilai teoritik antara 37 - 170, sedangkan rentang nilai empiriknya antra 136 – 165; harga Rata – rata sebesar 150.1364; Median 150 , Modus 145, dan Simpangan Bakunya 7, 83. Distribusi Frekuensi serta Histogram data tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Budaya Kerja**

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	135 – 140	4	9,1%
2	141 – 145	14	31,8%
3	146 – 150	4	9,1%
4	151 – 155	10	22,7%
5	156 – 160	6	13,6%
6	161 – 165	6	13,6%
Jumlah		44	100%



**Gambar 4.2 Histogram frekuensi Nilai Relevansi Budaya Kerja**

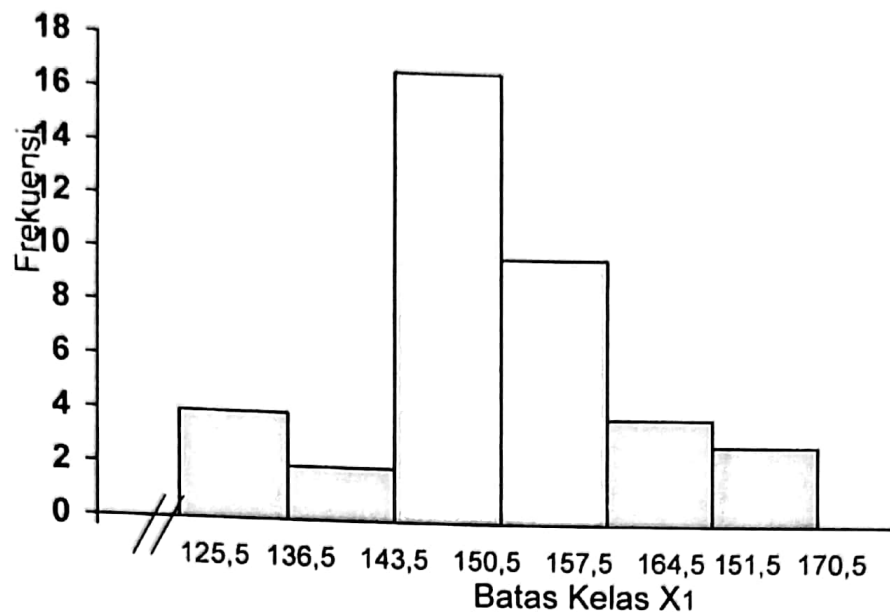
## 2. Produktivitas (X1)

Dari data yang telah di kumpulkan tentang Produktivitas (X1) diperoleh 37 item instrumen yang valid sehingga rentang nilai teoretik antara 37 – 170, sedangkan rentang nilai empiriknya antara 130 – 170 ; harga rata – rata sebesar 149,6591; Modus 153 ; Median 149 dan Simpangan Bakunya 8,88. Distribusi Frekuensi serta Histrogram data tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Produktivitas**

No	Kelas Interval	Fekuensi Absolit	Ferkuensi Relatif
1	130 – 136	4	9,1%
2	137 – 143	3	6,8%
3	144 – 150	18	40,9%
4	151 – 157	11	25,0%
5	158 – 164	5	11,4%
6	165 – 171	3	6,8%
Jumlah		44	100%





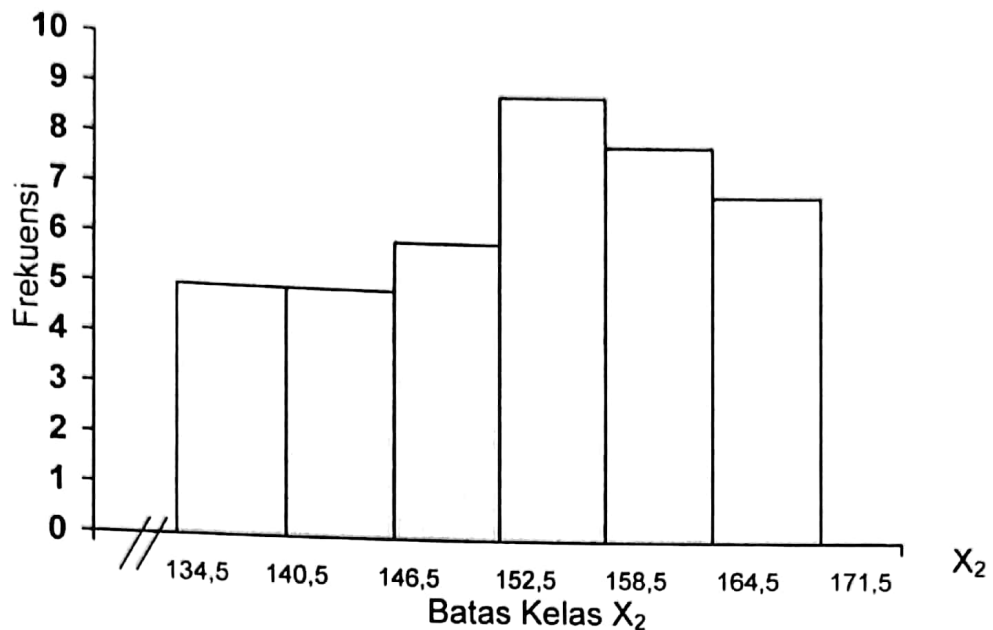
**Gambar 4.1 Histogram Frekuensi Nilai Produktivitas**

### 3. Kompensasi Kerja ( $X_2$ )

Data yang dikumpulkan tentang Kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh 38 item instrumen yang valid dengan rentang nilai teoretiknya antara 38 – 170, sedangkan secara empirik tentang nilai antara 135 – 170, harga rata - rata (Mean) sebesar 151,3864 ; Median 151; Modus sebesar 148; dan simpangan Baku sebesar 8,26. Distribusi Frekuensi dan Histrogram data tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Distribbusi Frekuensi Kompensasi Kerja**

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	135 – 140	4	9,1%
2.	141 – 146	7	15,9%
3.	147 – 152	17	38,6%
4.	153 – 158	8	18,2%
5.	159 – 164	5	11,4%
6.	165 – 170	3	6,8%
Jumlah		44	100%



**Gambar 4.3 Histogram Frekuensi Kompensasi Kerja**

## B. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum Hipotesis diuji kebenarannya, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan, antara lain mengenal normalitas sample dan homogenitas varians. Pengujian tersebut dilakukan untuk mengetahui data hasil dari penelitian tersebut apakah sudah memenuhi persyaratan atau belum untuk uji Korelasi Product Moment.

### 1. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dilakukan pada data variabel terikat yaitu Budaya Kerja (Y), serta data variabel bebas yaitu Produktivitas ( $X_1$ ) Kompensasi Kerja ( $X_2$ ).

Pengujian Normalitas dan menggunakan Metode Lilliefors, apabila hasilnya menunjukkan  $L_{hitung} > L_{tabel}$  maka  $H_0$  menyatakan bahwa sebaran skor berdistribusi normal ditolak, dan sebaliknya  $H_1$  diterima. Hasil

perhitungan normalitas data dari setiap variabel disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Hasil uji Normalitas Populasi**

No.	Galat taksiran	L <sub>hitung</sub>	L <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1.	Y atas X <sub>1</sub>	0,100	0,134	<i>Normal</i>
2.	Y atas X <sub>2</sub>	0.886	0,134	<i>Normal</i>

#### **Keterangan**

L<sub>hitung</sub> : Nilai Lilliefors angka maksimum

L<sub>tabel</sub> : Tabel Lilliefors dengan taraf singnifikasi 95 % atau  $\alpha = 0,05$

Memperhatikan harga – harga L<sub>hitung</sub> yang ada pada tabel di atas dan sesuai dengan ketentuan seperti tersebut di atas. Maka H<sub>0</sub> untuk semua variabel yang menyatakan sebaran sampel mengikuti distribusi normal dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, sebaran skor variabel Budaya Kerja Dosen (Y), variabel Produktivitas (X<sub>1</sub>) dan variabel Kompensasi Kerja (X<sub>2</sub>) berdistribusi normal.

#### **2. Uji Homogenitas Varians**

Pengujian Homogonitas Varians mengasumsikan bahwa skor setiap variabel bebas memiliki varians yang homogen, dengan menggunakan Uji bartlett. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah apabila harga  $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> menyatakan varians skornya homogen ditolak, dalam hal lainya diterima.

Perhitungan homogenitas varians untuk setiap sebaran Y atas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> seperti tabel berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Homogenitas Varians

No.	Varians	$\chi^2_{hitung}$	$\chi^2_{tabel}$	Kesimpulan
1.	Y atas $X_1$	21,50	37,7	Homogen
2.	Y atas $X_2$	24,29	32,9	Homogen

**Keterangan :** $X_1$  : Produktivitas $X_2$  : Kompensasi Kerja

Y : Budaya Kerja

 $\chi^2_{hitung}$  :  $\chi^2$  hasil perhitungan $\chi^2_{tabel}$  :  $\chi^2$  indeks tabel pada taraf signifikansi 95 % atau  $\alpha = 0,05$ 

Berdasarkan kriteria yang ditetapkan untuk menerima atau menolak  $H_0$  dan memperhatikan angka-angka yang disajikan pada tabel 4.5 di atas, maka  $H_0$ , yang menyatakan bahwa skor-skor variabel terikat dengan variabel – variabel bebas memiliki varians memiliki varians yang homogen diterima .

Hal ini menunjukan bahwa harga  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  untuk semua pasangan dari data variabel, dengan kata lain menyatakan bahwa skor-skor variabel Budaya Kerja Dosen (Y) yang berpasangan dengan variabel bebas yaitu variabel Produktivitas ( $X_1$ ) dan variabel Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel yang homogen.

**C. Pengujian Hipotesis**

Langkah selanjutnya setelah dilakukan pengujian persyaratan analisis dan hasilnya sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, langkah berikutnya dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis dalam

penelitian ini dilakukan untuk menarik suatu kesimpulan yang didukung oleh data empirik. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi, baik secara sederhana maupun jamak.

1. Hubungan antara Produktivitas ( $X_1$ ) dengan Budaya Kerja ( $Y$ )

Hipotesa  $H_0$  berbunyi : tidak terdapat hubungan positif antara Produktivitas dengan Budaya Kerja Dosen. Sedangkan  $H_1$  berbunyi: terdapat hubungan positif antara Produktivitas dengan Budaya Kerja Dosen.

Hubungan antara variabel Produktivitas ( $X_1$ ) dengan Budaya Kerja Dosen ( $Y$ ) dilakukan analisis regresi sederhana Hasil analisis regresi sederhana tersebut mendapatkan persamaan  $Y = 115.49 + 0,232 X_1$ , untuk Pengujian Keberatan dan Linearitas Regresi digunakan table ANAVA sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Daftar ANAVA untuk uji Singnifikasi dan Linearitas Regresi**

$$\hat{Y} = 115.49 + 0,232 X_1$$

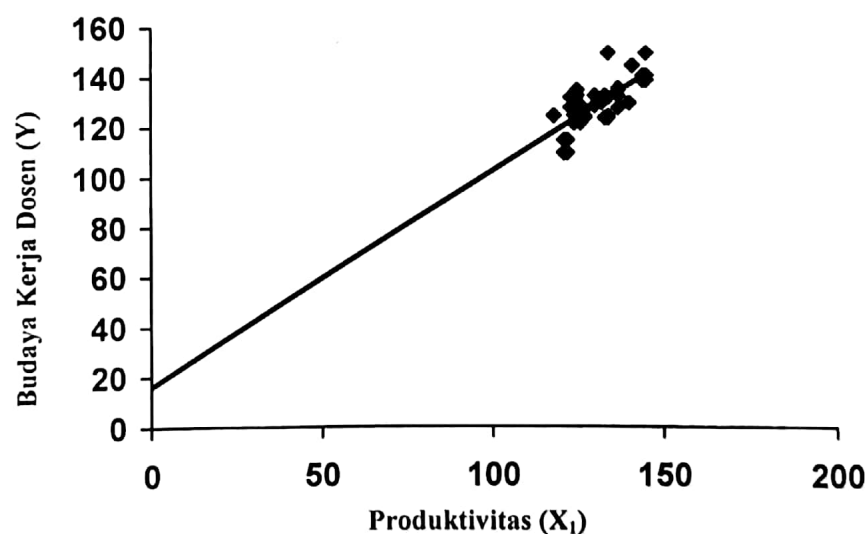
Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (RJK)	Rata – rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Total	44	988895			
Regresi	1	991800.82			
Regresi (b/a)	1	212.90	212.90	4.21*	4.07
Residu	42	2428.28	50.59		
Tuna Cocok	17	398066.44	15922.66	-0.93 <sup>ns</sup>	2.19
Galat Kekeliruan	25	-395638.17	-17201.66		

**Keterangan**

- \* : regresi singnifikasi ,  $F_{hitung} > F_{tabel} = 4.21 > 4,07$  pada  $\alpha = 0,05$   
 ns : Regresi berbentuk liner  $F_{hitung} < F_{tabel} = 0,93 < 2,06$  pada  $\alpha = 0,05$   
 dk : Derajat Kebebasan

Dari Daftar ANAVA untuk uji keberatan dan linearitas regresi terlihat harga  $F_{hitung}$  sebesar 38.48 dan 4.07 apabila diambil taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . maka untuk menguji hipotesis nol (I). yaitu dari daftar distribusi F dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 42 diperoleh  $F_{tabel} \alpha = 0,05$  sebesar 4,07 ; dan untuk menguji hipotesis nol (II) dengan dk pembilang 17 dan dk penyebut 25 diperoleh  $F_{tabel} \alpha = 0,05$  sebesar 2,06. dengan demikian hipotesis nol (I) ditolak karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ; maka koefesian arah regresi nyata sifatnya sehingga dari segi ini regresi diperoleh adalah berarti. Hipotesis nol (II) diterima karena  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ .

Hubungan antara Produktivitas ( $X_1$ ) dengan Budaya Kerja Dosen (Y) dengan menggunakan persamaan regresi  $\hat{Y} = 115.49 + 0,232X_1$  dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.4. Regresi Produktivitas dengan Budaya Kerja**

Pada persamaan regresi  $\hat{Y} = 115.49 + 0,232 X_1$  diinterpretasikan bahwa variabel Produktivitas ( $X_1$ ) dengan Budaya Kerja Dosen (Y) diukur dengan instrument yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, maka setiap perubahan skor variabel Produktivitas ( $X_1$ ) sebesar 1 unit dapat diestimasikan skor Budaya Kerja Dosen (Y) akan berubah sebesar 0,232 pada arah yang sama, dengan konstanta sebesar 115.49.

Dari Hasil perhitungan korelasi product moment didapatkan koefisien korelasi  $r_{y_1}$  antara Produktivitas ( $X_1$ ) dengan Budaya Kerja Dosen (Y) koefisien korelasi 0.406 Setelah dilakukan pengujian keberatian korelasi dengan Uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.14 Harga  $t_{tabel}$  pada distribusi 't' dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  untuk dk 42 ( $n-2$ ) diperoleh indeks  $t_{tabel}$  sebesar 1,70 oleh karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $3.14 > 1,68$  berarti koefisien korelasi antara Produktivitas ( $X_1$ ) dengan Budaya Kerja Dosen (Y) signifikan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  Dengan demikian. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang dinyatakan diatas ditolak ; sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara Produktivitas ( $X_1$ ) dengan Budaya Kerja Dosen (Y) Dengan Demikian berarti, semakin tinggi (positif) Produktivitas, semakin tinggi pula Budaya Kerja Dosen.

Berdasarkan koefisien korelasi tersebut dapat diperoleh koefisien determinasi hubungan antara Produktivitas ( $X_1$ ) dengan Budaya Kerja Dosen (Y) sebesar  $(0,406)^2 = 0,1648$ , atau berarti 16,48% variasi kecenderungan Produktivitas berpengaruh terhadap Budaya Kerja Dosen.

Dengan Kata lain Produktivitas memberi dukungan besar terhadap Budaya Kerja Dosen.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Parsial yang mendiskripsikan hubungan antara Produktivitas ( $X_1$ ) dengan Budaya Kerja ( $Y$ ), jika variabel Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dikontrol menghasilkan koefisien  $r_{y1.2} = 0,676$  dan  $t = 5,95$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) kondisi ini dapat diartikan variabel Kompensasi Kerja dikontrol dari hubungan antara Produktivitas dengan Budaya Kerja Dosen tetap positif dan signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Produktivitas cukup berpengaruh terhadap Budaya Kerja Dosen.

## 2. Hubungan Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Budaya Kerja ( $Y$ )

Hipotesis nol ( $H_0$ ) berbunyi: tidak terdapat hubungan positif antara Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Budaya Kerja Dosen ( $Y$ ). Sedangkan Hipotesis alternatif ( $H_1$ ) berbunyi : terdapat hubungan Positif antara Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Budaya Kerja Dosen ( $Y$ ).

Selanjutnya bentuk hubungan antara variabel Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen, dilakukan analisis regresi sederhana. Hasil analisis regresi sederhana memberikan persamaan regresi sederhana memberikan Persamaan regresi  $\hat{Y} = 109.37 + 0,269 X_2$

Dalam pengujian keberartian dan linearitas regresi, diperlukan daftar seperti disajikan pada table berikut :



Tabel 4.7 Daftar ANAVA untuk uji Singnifikasi dan Linearitas Regresi

$$\hat{Y} = 109.37 + 0,269 X_2$$

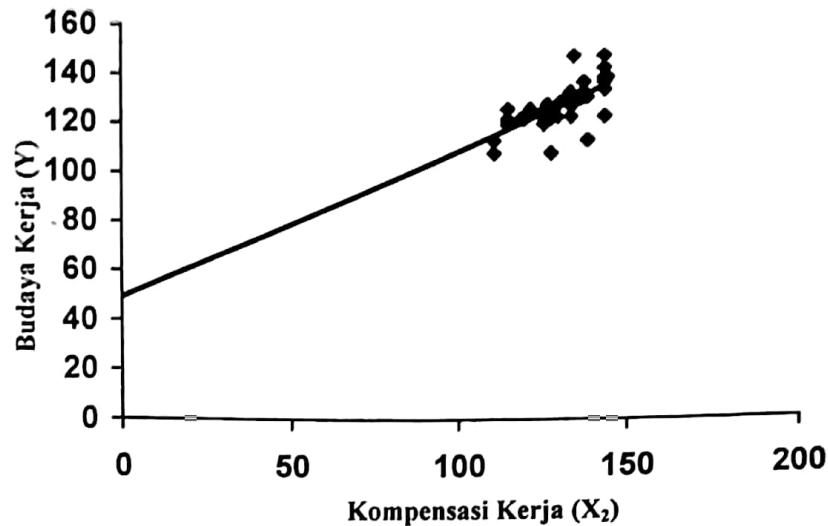
Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (RJK)	Rata – rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	44	994442			
Regresi	1	991800.82			
Regresi (b/a)	1	212.904	212.90	7.08*	4.07
Residu	42	2428.278	50.59		
Tuna Cocok	25	281300.745	16547.10	-1.92 <sup>ns</sup>	2.19
Galat Kekeliruan	17	-284685.58	-8626.84		

#### Keterangan

- \* : regresi singnifikasi ,  $F_{hitung} > F_{tabel} = 7.08 > 4,07$  pada  $\alpha = 0,05$
- ns : Regresi berbentuk liner  $F_{hitung} < F_{tabel} = -1,92 < 2,19$  pada  $\alpha = 0,05$
- dk : Derajat Kebebasan

Dari Daftar ANAVA untuk uji keberatian dan linearitas regresi terlihat harga  $F_{hitung}$  sebesar 7.08 dan -1,92 apabila diambil taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . maka untuk menguji hipotesis nol (I). yaitu dari daftar distribusi F dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 42 diperoleh  $F_{tabel} \alpha = 0,05$  sebesar 4,07 ; dan untuk menguji hipotesis nol (II) dengan dk pembilang 25 dan dk penyebut 17 diperoleh  $F_{tabel} \alpha=0,05$  sebesar 2,19. dengan demikian hipotesis nol (I) ditolak karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ; maka koefesian arah regresi nyata sifatnya sehingga dari segi ini regresi yang diperoleh adalah berarti. Hipotesis nol (II) diterima karena  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ .

Hubungan antara Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Budaya Kerja Dosen (Y) dengan menggunakan persamaan regresi  $\hat{Y} = 109.37+ 0,269X_2$ , dilihat pada grafiik sebagai berikut :



**Gambar 4.5. Regresi Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja**

Pada persamaan regresi  $\hat{Y} = 109.37 + 0,269X_2$  dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Budaya Kerja Dosen ( $Y$ ) diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 unit dapat diestimasikan skor Budaya Kerja ( $Y$ ) akan berubah 0,269 unit pada arah yang sama, dengan konstanta sebesar 109.37.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Product Moment didapatkan koefisien korelasi  $r_{y2}$  antara Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Budaya Kerja Dosen ( $Y$ ) sebesar 0,284. Setelah diadakan pengujian keberartian korelasi Uji-t, didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 2.05. Indeks  $t_{tabel}$  pada distribusi t untuk  $dk = 75$  ( $n-2$ ) pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,70. Karena harga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.05 > 1,70$ , berarti koefisien korelasi antara Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Budaya Kerja Dosen ( $Y$ ) signifikan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis nol yang dinyatakan di

atas ditolak, sedangkan hipotesis alternatif diterima. Terhadap perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Budaya Kerja Dosen (Y), dengan kata lain, semakin tinggi Kompensasi Kerja, semakin tinggi pula Budaya Kerja Dosen dalam melaksanakan tugas.

Koefisien korelasi tersebut, diperoleh koefisien determinasi hubungan antara Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Budaya Kerja Dosen (Y) sebesar  $(0,284)^2 = 8.07$ . Hal ini berarti 8.07% variasi kecenderungan Budaya Kerja Dosen (Y) dapat dijelaskan oleh Kompensasi Kerja ( $X_2$ ). Dengan kata lain Kompensasi Kerja memberi dukungan relatif kecil 8.07% terhadap Budaya Kerja Dosen dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil analisis korelasi parsial yang dideskripsikan hubungan antara Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Budaya Kerja Dosen (Y), jika variabel Produktivitas ( $X_1$ ) dikontrol menghasilkan harga  $r_{y2.1} = 0,574$  dan  $t = 4.54$ . Hal ini dapat diartikan walaupun variabel Produktivitas dikontrol, hubungan antara Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen tetap positif dan Signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Kerja merupakan variabel yang cukup stabil dan menentukan Budaya Kerja Dosen.

Hasil perhitungan korelasi product moment yang dilakukan dengan menggunakan metode skor mentah (raw score method) dengan rumus Pearson Product Moment, didapatkan koefisien korelasi antara Produktivitas ( $X_1$ ) dengan Budaya Kerja Dosen (Y), Kompensasi Kerja ( $X_2$ )

dengan Budaya Kerja Dosen (Y) yang disajikan secara ringkas dalam tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment

No.	Variabel Penelitian		$r_{xy}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
	Bebas	Terikat				
1.	X1	Y	0,406	3.14	1,70	Signifikan
2.	X2	Y	0,284	2.05	1,68	Signifikan

**Keterangan :**

$X_1$  : Produktivitas

$X_2$  : Kompensasi Kerja

Y : Budaya Kerja Dosen

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara X dengan Y

$t_{hitung}$  : Nilai t berdasarkan perhitungan

$t_{tabel}$  : Nilai t berdasarkan table pada taraf nyata 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

3. Hubungan antara Produktivitas ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama – sama dengan Budaya Kerja Dosen (Y)

Hipotesis nol ( $H_0$ ) berbunyi tidak terdapat hubungan positif “ antara Produktivitas dan Kompensasi Kerja secara bersama –sama dengan Budaya Kerja Dosen. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) berbunyi terdapat hubungan positif antara Produktivitas dan Kompensasi Kerja secara bersama–sama dengan Budaya Kerja Dosen.

Selanjutnya untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel Produktivitas dan Kompensasi Kerja secara bersama-sama dengan Budaya Kerja Dosen dilakukan analisis regresi jamak yang menghasilkan persamaan regresi  $Y = -151.092 + 1,003 X_1 + 0,992 X_2$ .

Untuk keperluan pengujian keberartian regresi jamak diperlukan Daftar ANAVA sebagai berikut :

Tabel 4.9.

Daftar ANAVA untuk Regresi jamak  $\hat{Y} = -151.092 + 1,003X_1 + 0,992X_2$

Sumber Varian	dk	JK	KT	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					0,05	0,01
Total Direduksi	44	988895			0,05	0,01
Regresi	2	83356350.58	4167817.29		4.08	7.31
Sisa	41	-83352960.70	-	-20.50**		
			2032999.04			

#### Keterangan

- \*\* : Regresi sangat berarti  $F_{hitung} > F_{tabel} = 0,01$   
 dk : Derajat kebebasan  
 JK : Jumlah Kuadrat  
 KT : Kuadrat Tengah

Pada uji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar -20.50, sedangkan berdasarkan daftar distribusi F dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 41 pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 4.08 dengan demikian nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  ini merupakan bahwa  $F_{hitung}$  signifikan, karena itu persamaan garis regresi yang diperoleh berarti. Analisis korelasi jamak antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y menghasilkan koefisien korelasi jamak ( $R^2 y .12$ ) sebesar 1.414, Uji keberartian koefisien korelasi jamak menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar 20.50, Dari daftar distribusi F dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 41 pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$

diperoleh  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 4.08. Dengan demikian nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada nilai  $F_{\text{tabel}}$ . Hal ini korelasi jamak sebesar 1.414 adalah signifikan.

Berkenaan dengan hal tersebut, hipotesis nol sebagai mana telah dinyatakan di atas ditolak. Sebaliknya hipotesis alternatif diterima. Kesimpulannya ialah terdapat hubungan positif yang signifikan antara antara Produktivitas dan Kompensasi Kerja secara bersama-sama dengan Budaya Kerja Dosen. Artinya semakin baik Produktivitas dan Kompensasi Kerja, semakin tinggi pula Budaya Kerja Dosen dalam melaksanakan tugasnya.

Dari koefisien korelasi jamak di atas, diperoleh koefisien determinasi hubungan antara Produktivitas ( $X_1$ ) Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Budaya Kerja Dosen ( $Y$ ) sebesar  $(1.414)^2 = 1.9993$ . Hal ini menunjukkan 19.9% variasi dalam Budaya Kerja Dosen ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variabel Produktivitas ( $X_1$ ) dan Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberi sumbangan efektif kecil 19.9% terhadap Budaya Kerja Dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Hasil pengujian terhadap semua hipotesis yang diajukan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan hipotesis penelitian yang dirumuskan pada Bab II dapat diterima. Dengan demikian berarti Budaya Kerja Dosen 19.9% dapat diperjelas oleh variabel Produktivitas ( $X_1$ ) dan variabel Kompensasi Kerja ( $X_2$ ).

#### **D. Interpretasi Hasil Penelitian**

Dari hasil pengujian hipotesis, baik hipotesis kesatu, kedua, dan ketiga, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Budaya Kerja Dosen (Y) dengan variabel Produktivitas dan Kompensasi Kerja baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama-sama. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian penulis tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut memiliki keterkaitan satu sama lainnya.

Budaya Kerja Dosen merupakan tolak ukur maju atau tidaknya suatu perguruan tinggi. Peran serta seorang Dosen sangat berpengaruh pada kemajuan dan perkembangan perguruan tinggi. Karena Dosen merupakan perangkat utama sebagai pengemban visi dan misi tujuan organisasi. Jika para Dosennya tidak memiliki budaya kerja yang baik, maka lambat laun akan ditinggalkan oleh para mahasiswanya. Dengan demikian tujuan suatu perguruan tinggi tidak berhasil.

Dosen dalam menjalankan fungsinya dituntut supaya bekerja dengan baik, professional, dan berprestasi. Dengan demikian harapan dan cita-cita organisasi perguruan tinggi dapat tercapai, sebagai wadah pencetak sarjana-sarjana yang berkualitas dan dapat mengamalkan ilmunya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Disamping sebagai tenaga pendidik, Dosen juga harus memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian-penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, menemukan teori-teori, kaidah-kaidah,

hukum-hukum, dan sebagainya, yang pada akhirnya dapat bermanfaat bagi perkembangan khasanah keilmuan, terhadap masyarakat, dan sebagai amal ibadah.

Fungsi dan tugas para Dosen itu, bukan hal yang sangat mudah untuk dijalankan jika tidak ada budaya kerja yang baik. Yang dimaksud dengan Budaya Kerja adalah suatu nilai-nilai yang berkembang, dianut, dan menjadi watak bagi diri Dosen untuk selalu bekerja dengan professional dan berprestasi.

Mengharapkan bekerja dengan baik dan berprestasi, bukan hal yang mudah, jika tidak diimbangi dengan kompensasi yang tepat. Yang dimaksud dengan kompensasi yang tepat adalah suatu imbalan yang diterima harus memungkinkan dapat mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat atas jasa pengabdianya, bekerja, dan berkarya.

#### **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil analisis korelasional menunjukkan bahwa antara variabel baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, Produktivitas dan Kompensasi Kerja memiliki hubungan positif dengan Budaya Kerja Dosen.

Hubungan Positif tersebut memiliki arti bahwa, Produktivitas dan Kompensasi Kerja seiring dengan Budaya Kerja Dosen. Dengan kata lain peningkatan Produktivitas dan Kompensasi Kerja diikuti dengan meningkatnya Budaya Kerja Dosen. Hubungan yang demikian berarti



juga bahwa Budaya Kerja Dosen dapat ditelusuri, dijelaskan, atau bahkan diramalkan dari Produktivitas dan Kompensasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketiga hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut :

*Pertama*, pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Produktivitas dengan Budaya Kerja Dosen yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,98 lebih besar dari  $t_{tabel (0,05;38)}$  1,70. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 115.49 + 0,232X_1$ . Persamaan satu tingkat Produktivitas akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada Budaya Kerja Dosen sebesar 0,232 pada konstanta 115.49.

Hasil analisis korelasi sederhana antara Produktivitas dengan Budaya Kerja Dosen diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{y_1}$  sebesar 0,406. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara Produktivitas dengan Budaya Kerja Dosen adalah signifikan atau positif, artinya makin tinggi tingkat Produktivitas akan diikuti dengan naiknya Budaya Kerja Dosen tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel Produktivitas terhadap Budaya Kerja Dosen dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan peroleh nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0.232 Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa

kurang lebih 23.2 persen variasi Budaya Kerja Dosen ditentukan / dijelaskan oleh Produktivitas dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas.

*Kedua*, pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.54 lebih besar dari  $t_{tabel (0,05;38)}$  1,70 Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 109.37 + 0,269 X_2$  Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat Kompensasi Kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada Budaya Kerja Dosen sebesar 0,26,9 pada konstanta 109.37.

Hasil analisis korelasi sederhana antara Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{y_2}$  sebesar 0.284. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen adalah signifikan atau positif, artinya makin tinggi tingkat Kompensasi Kerja akan diikuti dengan naiknya Budaya Kerja Dosen tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel Kompensasi Kerja terhadap Budaya Kerja Dosen dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,269. secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 26.9 persen variasi Budaya Kerja Dosen ditentukan / dijelaskan oleh

Kompensasi Kerja dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut diatas.

*Ketiga*, pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Produktivitas dan Kompensasi Kerja secara bersama-sama dengan Budaya Kerja Dosen yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20.50. Nilai ini jauh lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha$  0,05 yaitu 4,08, atau  $F = 20.50 > F_{0,01} (2;41) 7,31$ . Pola hubungan antara ketiga variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -151.092 + 1.003X_1 + 0,992X_2$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor Produktivitas dan Kompensasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan Budaya Kerja Dosen sebesar 0,232 atau 0,269.

Hasil analisis korelasi ganda antara Produktivitas dan Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar  $R_{y_{12}}$  sebesar 1.414. Nilai ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara Produktivitas dan Kompensasi Kerja secara bersama-sama dengan Budaya Kerja Dosen baik. Dengan demikian berarti makin naiknya Produktivitas dan naiknya Kompensasi Kerja, maka diikuti dengan tingginya Budaya Kerja Dosen.

Besarnya sumbangan atau konstribusi variabel Produktivitas dan Kompensasi Kerja terhadap Budaya Kerja Dosen bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi  $R^2_{y_{12}}$  sebesar 1.999. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 19,9 persen variasi

Budaya Kerja Dosen ditentukan / dijelaskan oleh Produktivitas dan Kompensasi Kerja secara bersama – sama dengan Budaya Kerja Dosen seperti ditentukan oleh persamaan regresi tersebut diatas.

Untuk mengetahui kontribusi murni masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat telah dilakukan analisis korelasi persial. Konsteribusi murni masing – masing variabel diketahui dengan melakukan pengontrolan variabel bebas lain. Hasil analisis tersebut dilaporkan berikut ini:

*Pertama*, Konsteribusi murni variabel bebas Produktivitas terhadap Budaya Kerja Dosen jika Kompensasi Kerja dalam keadaan konstan, diperoleh nilai sebesar 0,232. Kondisi ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan kadar hubungan antara Produktivitas dengan Budaya Kerja Dosen.

Dengan demikian Produktivitas bukanlah satu-satunya variabel yang dapat menentukan Budaya Kerja Dosen, melainkan masih ada variabel yaitu Kompensasi Kerja yang ikut berpengaruh.

*Kedua*, Konsteribusi murni variabel bebas Kompensasi Kerja terhadap Budaya Kerja Dosen jika Produktivitas dalam keadaan konstan, diperoleh nilai sebesar 0,269. Kondisi ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan kadar hubungan antara Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen, yang berarti bahwa Kompensasi Kerja bukan satu-satunya variabel yang menentukan Budaya Kerja Dosen, melainkan masih ada variabel lain yaitu Produktivitas yang ikut berpengaruh.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala kecemasan sosial bisa terjadi dari 3 hal, yaitu gejala fisik, gejala perilaku, dan gejala kognitif.

## C. Remaja

### 1. Pengertian Remaja

Remaja adalah salah satu periode pertumbuhan yang dialami oleh seluruh manusia. Karena didalam periode remaja, sering juga disebut periode peralihan dari anak-anak menjadi dewasa. Departemen Kesehatan Republik Indonesia (2012) menyebut masa remaja adalah masa pubertas.

Menurut Hurlock (2001) remaja adalah perubahan individu dari kanak-kanak menuju dewasa yang meliputi perubahan fisik, perubahan biologis, dan perubahan sosial. King (2012) berpendapat masa remaja adalah masa peralihan dari anak-anak menuju dewasa, yang dimulai dari usia 12-21 tahun.

Fase remaja juga sering disebut fase labil, baik dalam pikirannya maupun dalam tindakan emosionalnya. Dimana di dalam periode remaja ini

seorang remaja sedang mencari jati dirinya untuk dapat diterima di lingkungan sekitarnya. Sebagaimana yang dijelaskan Stanly Hall (dalam Hurlock, 2001) remaja adalah satu masa dimana individu tidak bisa mengontrol emosi dan tindakannya, karena remaja berada di dalam periode *storm* (badai) dan stress (tekanan).

Jadi dapat disimpulkan, remaja adalah masa peralihan dari anak-anak menuju dewasa, yang ditandai dengan perubahan-perubahan yang terjadi, meliputi perubahan fisik, perubahan biologis, dan perubahan sosial.

Ketiga, kontribusi murni variabel Produktivitas dan Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen dalam keadaan konstan diperoleh nilai sebesar 1.999. Kondisi ini menunjukkan bahwa terjadi kenaikan kadar hubungan antara variabel Produktivitas dan Kompensasi Kerja dengan Budaya Kerja Dosen.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang mempunyai hubungan yang paling kuat dan kontribusi yang paling besar terhadap variabel terikat adalah Produktivitas.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Berbagai upaya telah dilakukan dalam penelitian ini, namun masih terdapat keterbatasan - keterbatasan yang tidak dapat dihindari, antara lain :

*Pertama* kelemahan dalam pelaksanaan pengumpulan data yang sulit dihindari, antara lain karena Dosen sebagai responden merasa tidak berkepentingan dalam penelitian ini, apalagi tidak ada hubungan ataupun pengaruh terhadap penambahan nilai atau kedudukan dalam kegiatan di Kampus, sehingga dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dilakukan secara bersama – sama meskipun secara langsung diawasi oleh peneliti serta beberapa tenaga pembantu peneliti.

*Kedua*, waktu yang digunakan untuk mengisi angket oleh setiap responden sangat singkat, karena pengisian angket dilakukan hanya pada saat istirahat, sememntara jumlah butir dari semua instrumen yang harus dijawab cukup banyak, yang dapat menimbulkan kelelahan dan

kejenuhan. Dalam kondisi ini dengan sendirinya pikiran dan perasaan responden tidak terkonsentrasi secara penuh untuk menjawab pertanyaan instrumen secara baik. Dan bahkan ada kecenderungan responden mengisi hanya untuk memuaskan perasaan peneliti saja.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pertama. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Produktivitas dengan Budaya Kerja Dosen. Kondisi ini menunjukkan bahwa jika Produktivitas positif atau baik, maka Budaya Kerja Dosen akan meningkat. Hubungan antara kedua variabel tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar  $r_{y1} = 0,406$  dan koefisien determinasinya  $(r_{y1})^2$  sebesar 16.48 yang berarti Produktivitas memberikan sumbangan positif sebesar 16.48% terhadap Budaya Kerja Dosen. Sedangkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh melalui persamaan  $\hat{Y} = 115.49 + 0,232 X_1$  Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel Produktivitas ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja Dosen ( $Y$ ) yang diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi penelitian ini, maka setiap perubahan skor Produktivitas ( $X_1$ ) sebesar 1 unit dapat diestimasikan bahwa skor Budaya Kerja Dosen akan berubah sebesar 0,232 unit ke arah yang sama pada konstanta sebesar 115.49.

Kedua, ada hubungan antara Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Budaya Kerja Dosen ( $Y$ ). Kondisi ini menggambarkan bahwa jika Kompensasi Kerja



meningkat, maka Budaya Kerja Dosen akan meningkat pula. Hubungan kedua variabel tersebut dapat digambarkan  $(r_{y2})^2 = 8.07$  yang berarti Kompensasi Kerja memberikan sumbangan relatif besar 8.07% terhadap Budaya Kerja Dosen. Selanjutnya dalam analisis regresi sederhana diperoleh persamaan  $Y = 109.37 + 0.269 X_2$  Persamaan ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kompensasi Kerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi penelitian ini maka setiap penambahan skor Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1 unit dapat diestimasikan bahwa skor Budaya Kerja Dosen ( $Y$ ) akan berubah sebesar 0,269 unit pada arah yang sama pada konstanta sebesar 109.37.

**Ketiga**, terhadap hubungan positif yang signifikan antara Produktivitas ( $X_1$ ), Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Budaya Kerja Dosen ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan jika Produktivitas, Kompensasi Kerja secara bersama – sama ditingkatkan, maka Budaya Kerja Dosen juga akan meningkat. Hubungan yang dimaksud tersebut digambarkan regresi jarak  $\hat{Y} = -151 + 1.003X_1 + 0,992X_2$  dengan koefisien korelasi jamak sebesar  $R_{y.12} = 1.414$ . Selanjutnya koefisien determinasinya  $(R_{y.12})^2$  sebesar 1.999 yang artinya Produktivitas dan Kompensasi Kerja secara bersama – sama memberikan sumbangan yang efektif sebesar 19.9% terhadap Budaya Kerja Dosen. Dengan demikian, kedua variabel bebas yang dipilih dalam studi ini, Produktivitas dan Kompensasi Kerja mampu mendukung atas variabel

Budaya Kerja Dosen, sedangkan 80,1% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak ditulis dalam studi penelitian ini.

## **B. Implikasi Hasil Penelitian**

Implikasi dari studi penelitian ini adalah bahwa Budaya Kerja Dosen berhubungan dengan Produktivitas dan Kompensasi Kerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengemban Catur Darma Perguruan Tinggi sangat dipengaruhi oleh berapa faktor, antara lain latar belakang pendidikan yang dimiliki, baik formal maupun informal, seminar dan workshop -workshop yang diikuti, pembinaan dan motivasi yang diberikan oleh Rektor sebagai pimpinan. Adanya Produktivitas dan Kompensasi Kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam setiap kegiatan belajar mengajar, penelitian, pengabdian masyarakat, dan amar ma'ruf nahi munkar (dakwah).

Kedua hal tersebut dalam rangka meningkatkan mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi. Sebaliknya Produktivitas yang rendah dan Kompensasi yang rendah akan sulit mencapai Budaya Kerja tinggi, yang berimplikasi pada rendahnya mutu Perguruan Tinggi.

Budaya Kerja merupakan kawah candradimuka suatu lembaga pendidikan. Karena Budaya Kerja sangat mempengaruhi sistem kerja pada setiap individu dalam melaksanakan tugasnya. Suatu sistem nilai yang dianut akan berdampak kepada iklim kerja, etos kerja, dan motivasi kerja. Dan pada akhirnya akan menentukan Kinerja Dosen itu sendiri. Nilai Budaya Kerja

adalah pengembangan pengetahuan yang dimiliki yang sesuai dan seimbang sehingga dapat mengubah sikap dan tingkah laku dalam rangka meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam bekerja, memiliki orientasi ke depan dan mampu memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi, yang meliputi pengembangan pengetahuan, meningkatkan keahlian kerja, memiliki keterampilan khusus, meningkatkan karir, mengubah sikap dan tingkah laku, memiliki orientasi ke depan, dan memiliki kemampuan dalam memecahkan permasalahan. Dosen sebagai tenaga pendidik dan juga pengajar merupakan profesi yang mulia. Ilmu yang diberikan kepada para mahasiswa akan menjadikan amal sholeh yang akan terus mengalir walaupun ia sudah meninggal dunia. Jika Dosen mempunyai Budaya Kerja yang baik maka dia akan memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya, sehingga Produktivitas Dosen pun akan bernilai baik pula.

Budaya Kerja Dosen yang baik tidaklah muncul begitu saja, karena Budaya Kerja Dosen tersebut muncul diantaranya adanya Kompensasi yang tinggi. Kompensasi yang tinggi dapat tercipta jika Dosen memiliki perasaan, penilaian, dan persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri, sehingga dapat berubah sesuai dengan apa yang diharapkan dalam kehidupan sehari-hari, yang meliputi kemampuan diri sendiri, keberartian diri sendiri, keberhasilan diri sendiri, dan kebanggaan diri sendiri. Jika Kompensasi Kerja yang tinggi maka Budaya Kerja Dosen akan tinggi pula.

Dilihat dari kedua hubungan antara Budaya Kerja Dosen dengan kedua variabel bebas, yakni Produktivitas dan Kompensasi Kerja yang tinggi secara sendiri – sendiri maupun secara bersama-sama diperlukan implikasi sebagai berikut:

Pertama, Produktivitas Dosen tidak dapat diabaikan dalam melaksanakan tugas – tugasnya di Kampus. Kondisi ini dapat diartikan bahwa Budaya Kerja Dosen bisa meningkat apabila Dosen dalam bekerja memiliki produktivitas yang tinggi dengan fokus bahwa Produktivitas yang dimiliki Dosen harus memiliki nilai sesuai dengan tuntutan jaman dan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tanpa adanya Produktivitas yang dimiliki maka sulit bagi Dosen yang bersangkutan dapat mengemban tugasnya dengan baik.

Kedua, bahwa untuk meningkatkan Budaya Kerja Dosen tidak hanya melalui jalur Pendidikan yang bersifat formal maupu informal, tapi juga terus memperbarui pengatahuan yang dimiliki dengan membaca buku – buku terbaru, seminar, warkshop, dan sejenisnya yang dapat mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya. Sehingga diharapkan Dosen tidak tertinggal dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang ada sekarang. Di samping itu juga Dosen dituntut untuk terus melakukan inovasi dalam proses pembelajaran, sehingga para mahasiswa tidak mersa jenuh dalam belajar.

Aspek Budaya Kerja Dosen merupakan salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Perguruan Tinggi. Karena Budaya Kerja Dosen merupakan salah satu indikator perilaku nyata yang dimiliki oleh setiap tenaga Profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Ketiga, hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah masalah Kompensasi Kerja. Kompensasi Kerja dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi penyelenggara pendidikan. Dikatakan sebagai tantangan karena masalah kompensasi tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan material, lebih dari itu sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Kepentingan para Dosen harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan harus memungkinkan dapat mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insane yang terhormat. Jelasnya, kompensasi tersebut dapat mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai kebutuhan pada orang lain.

Mengharapkan bekerja dengan baik dan berprestasi bukan hal yang mudah, apabila imbalan (kompensasi) yang diterima tidak sebanding dengan yang mereka keluarkan, bahkan tidak mencukupi kebutuhan hidupnya bersama keluarga. Hal ini pada gilirannya akan berdampak kepada Kinerja Dosen yang rendah, tidak memiliki motivasi, semangat kerja menurun, kurang

kreatif dan lain sebagainya, yang pada akhirnya akan memberi dampak kepada kemunduran dan kemerosotan suatu perguruan tinggi.

## **B. Saran – Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut:

**Pertama**, Pimpinan dapat melibatkan para Dosen dalam mengambil kebijakan, sehingga terjalin budaya komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan Dosen.

**Kedua**, Pimpinan dapat memotivasi Dosen dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi Dosen. Penghargaan dan pengakuan tersebut dapat memotivasi Dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengemban Catur Darma Perguruan Tinggi.

**Ketiga**, Para Dosen seyogyanya menyadari bahwa tugasnya bukan saja sebagai tenaga pendidik, melainkan juga sebagai tenaga peneliti, pengabdian kepada masyarakat, dan penegak amar ma'ruf nahi munkar. Yang pada akhirnya harus menjadi budaya dan membudaya.

**Keempat**, Para Dosen seyogyanya menyadari bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh seberapa besar penghasilan yang diterima atau penghargaan yang didapat, tetapi menyadari bahwa kepuasan kerja itu muncul ketika apa yang diberikan, dan apa yang dikaryakan membawa

manfaat bagi peserta didik (mahasiswa), masyarakat, bangsa dan Negara sebagai amal ibadah.

**Kelima,** Seyogyanya para dosen menjalin hubungan baik dengan para dosen lainnya, sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengemban catur darma perguruan tinggi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

**Keenam,** Dosen selain menjalin hubungan baik dengan dosen lainnya juga harus menjalin hubungan baik dengan pimpinan dan karyawan sebagai perangkat dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

## KEPUSTAKAAN

- Abdullah, Thamrin. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Hand Out. Universitas Prof. DR. Hamka.
- Alma, Buchari, 2005. *Kewirausahaan Untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar, Qomari, 2004. *Manajemen Strategik Pengembangan SDM Perguruan Tinggi*. Jakarta: UHAMKA Press.
- , 2005. *Siasat Pasar*. Ta'dib, Edisi 14/Th.III.
- Arikunto, Suharsmi, 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosaprpto, Kisdarto, 2000. *Produktivitas Aktualitas Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputerindo.
- Chanapy, James, 1996. *Manajemen Rekayasa Ulang*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Dessler, Gary, 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jilid II, Edisi Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Echo, M, John, dan Shadily, Hasan. 2003. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Ghani, Rahman, A, 2005. *Penelitian Ko Tertinggal?*. Ta'dib, Edisi 13/Th. III.
- Hadi, Sutrisno, 1993. *Statistika II*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hasibuan, SP, Malayu, 2001,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Harnawidagda, Hadjid, 2005. *Tingkatkan Mutu Akademik*. Ta'dib, Edisi 14/Th.III.
- Kartosedono, Soekarman, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Modul Kuliah Program Pasca Sarjana. Universitas Pancasila, UHAMKA.
- Komaruddin, 1992. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*. Jakarta: Rajawali



- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E, 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, Mauled, 1995. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ndraha, Taliziduhu, 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Parafak, JL, 1997. *Cooperation Cultur Mempermudah Manajemen*. Kompas 11 Juli.
- Ravianto, J, 1997. *Produktivitas & Pengukuran*. Jakarta: PT. Binaman Teknik Angkasa.
- Rivai, Veizal, 2004. *Kinerja*. Diakses Dari situs: Id. Wiki Pedia. Org/W
- Saad, Syofyan, 2007. *Koneksitas Penelitian di Perguruan Tinggi, Orasi Ilmiah, Pengukuhan Guru Besar, UHAMKA, Selasa 30 Oktober 2007*
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, B, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schermerhorn, John, R, 1984. *Management For Productivity*. Canada: John Wiley & Son, Inc.
- Sedermayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P, Sondang, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinungan, Murchdarsyah, 1992. *Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara.
- Singaribuan, Masri & Efendi, Sofyan, 1989, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

- Sisdiknas. Tentang *Undang-Undang Guru dan Dosen*. Tahun 2003.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: RA. Rajawali Press.
- Suleman, Hasan, Fathiyyah, 1987. *Pandangan Ibnu Khaldun Tentang Pendidikan*. Bandung: CV. Diponegoro.
- Suradji, 2003,. *Manajemen Kepegawaian Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.
- Suryabrata, Sumadi, 1991. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- Sutermester, A, Robert, 1976. *People And Productivity*, Third Edition, ed, (Mc Graw Hill series in management).
- Triguno, 1997. *Budaya Kerja*. Jakarta: Golden Terayon Press
- Whitmore, John, 1997. *Tentang Kinerja*. Diakses Dari Situs; Id.Wiki Pedia. Org/Wiki Kinerja