

PRODUKTIVITAS DOSEN (Kajian Faktor-Faktor Penduga Diketahui)

Oleh

Budi Sutrisno*

Dosen tetap FKIP - UMS Surakarta

Sri Mulyani **

Dosen tetap UNIVET Sukoharjo

Abstract: *The purpose of this research is to know: (1) organizational climate influence to lecturer productivity; (2) satisfaction influence work to lecturer productivity; (3) interest influence to lecturer productivity; (4) motivation influence to lecturer productivity; and (5) influence by simultaneous between organizational climate, work satisfaction, interest, and motivate to lecturer productivity. Research Method used is quantitative method by causal design. This research population is all lecturers remain at Veteran Bangun Nusantara University of Sukoharjo a number of 109 people. Research sample counted 86 one who is taken by using formula from Slovin, and to each faculty taken by proportional. Data collecting technique uses the questioner. The data are analyzed by Double Regress. The result indicates that: (1) organizational climate gives positive and significant influence to lecturer productivity. Level of influence gives a organizational climate to visible lecturer productivity through the equation of regress $Y = 5,105 + 0,505X1$; (2) work satisfaction gives positive and significant influence to lecturer productivity. Level of influence is a work satisfaction to visible lecturer productivity through the equation of regress $Y = 5,105 + 0,425X2$; (3) interest gives positive and significant influence to lecturer productivity. Level of influence is given by interest to visible lecturer productivity through the equation of regress $Y = 5,105 + 0,594X3$; (4) motivation positive and significant influence to lecturer productivity. Level of influence is given by motivation to visible lecturer productivity through the equation of regress $Y = 5,105 + 0,479X4$; (5) there is simultaneousness in organizational climate, work satisfaction, interest, and motivate to have an effect on lecturer productivity. This matter is proved from result F test, got F calculated 124,802 with the level significance 0,000. Level of influence by simultaneous are organizational climate, work satisfaction, interest, and motivate to have an effect on to lecturer productivity is equal to 86%, the rest that is 14% representing incoming influence from other factor.*

Keywords: *lecturer productivity, organizational climate, work satisfaction*

Pendahuluan

Produktivitas dosen dalam suatu institusi pendidikan merupakan faktor yang menarik untuk diteliti karena beberapa alasan: (1) Dosen merupakan ujung tombak keberhasilan proses belajar mengajar, tanpa dosen yang berkualitas mustahil suatu proses belajar mengajar menghasilkan peserta didik yang berkualitas; (2) Motivasi kerja sebagian dosen rendah. Rendahnya motivasi dosen menye-

babkan menurunnya prestasi kerja (kinerja dosen), yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas dosen; (3) Kualitas kinerja dosen bukanlah suatu yang final dan dapat diperbaiki; karena sebagai manusia dosen selalu tumbuh dan berubah; (4) Jika kinerja dosen tidak didukung oleh kompetensi dan motivasi, hasilnya tidak akan produktif.

Produktivitas dosen dalam suatu lembaga pendidikan, menurut pandangan teori perilaku organisasi ditentukan oleh faktor-

faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi produktivitas dosen ialah kompetensi, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal ialah iklim organisasi, kepuasan kerja, dan hubungan antarlembaga pendidikan tinggi. Keberadaan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas dosen perlu diteliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas dosen, dan seberapa besar pengaruhnya.

Victor Vroom mengemukakan bahwa: "*Performance = f(ability x motivation)*" (Mulyasa, 2007: 136). Produktivitas seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Latham dan Wexley (1982: 2) mengemukakan: "...performance appraisal are crucial to the effectivity management of human resources is critical variable effecting are organization's productivity." Pendapat tersebut menjelaskan bahwa produktivitas kerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu, yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan dan unjuk kerjanya (*job performance*) dalam mencapai hasil yang ditargetkan. Produktivitas dosen adalah hasil kerja yang dicapai dosen dalam melaksanakan tugas profesi. Pengukuran produktivitas dosen secara umum menggunakan acuan dari Sutrisno (111-112) yang menyatakan bahwa indikator produktivitas meliputi: (1) Kemampuan; (2) Meningkatkan hasil kerja yang dicapai; (3) Semangat kerja; (4) Pengembangan diri; (5) Mutu; dan (6) Efisiensi.

Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi (Wirawan, 2008: 128). Dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. Dimensi iklim organisasi banyak dikemukakan oleh para ahli, di antaranya adalah Hoy and Miskel. Hoy and Miskel (2001) menjabarkan iklim organisasi menjadi enam dimensi kajian, yaitu: (1) *Supportive*; (2) *Collegial*; (3) *Intimate*; (4) *Directive*; (e) *Restrictive*; dan (f) *Disengaged* (Riduwan 2008: 254). Selanjutnya dimensi

iklim organisasi dari Hoy and Miskel tersebut dijadikan indikator variabel iklim organisasi.

Hasibuan (2008: 202) menjelaskan pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Lebih lanjut Hasibuan menjelaskan bahwa kepuasan dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Bertitik tolak pada teori-teori tentang kepuasan kerja, dapatlah dijelaskan di sini bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari dua dimensi lengkap dengan indikatornya, yaitu: (a) Dimensi kepuasan kerja dalam pekerjaan, meliputi indikator: (1) Suasana kerja; (2) Peralatan; (3) Berat-ringannya pekerjaan; (4) Penempatan; dan (5) Sikap pimpinan; (b) Dimensi kepuasan luar pekerjaan, meliputi indikator balas jasa yang layak.

Mc. Ahsan (1981: 45) mengemukakan bahwa kompetensi: "...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behavior." Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi dosen meliputi: kompetensi paedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut merupakan indikator yang menunjukkan kinerja dosen sebagai pendidik dan pengajar.

Usman (2008: 245) menjelaskan bahwa: "Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku." Motivasi seseorang ditentukan oleh

intensitas motifnya. Motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*desire*), atau *impuls*.

Secara garis besar, ada tiga teori motivasi yang perlu diketahui, yaitu: (1) Teori Motivasi Prestasi dari David Mc. Clelland; (2) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow; dan (3) Teori Dua Faktor dari Herzberg. Teori motivasi yang mendasari penelitian ini adalah teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland, dengan disertai alasan bahwa dosen dalam melaksanakan tugas profesinya termotivasi untuk meraih prestasi yang gemilang serta mendapatkan promosi yang seluas-luasnya. Indikator variabel motivasi adalah: (a) *Need of Achievement*; (b) *Need of Affiliation*; (c) *Need of Power*.

Kajian terhadap hasil penelitian terdahulu yang relevan dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang posisi dan kelayakan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dosen pada Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo.

Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian ini:

Umi Narimawati dalam *Journal of Applied Science Research* (2007: 549-557) yang berjudul: *The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention towards The Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution*.

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perputaran pemikiran ke arah pencapaian dosen di Institusi Pendidikan Tinggi Pribadi Jawa Barat. Penelitian ini menjelaskan bahwa capaian yang tinggi dari seorang dosen di mayoritas universitas pribadi di Indonesia masih di luar capaian yang diinginkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu survei deskriptif dan survei *explanatory*. Untuk menganalisis digunakan statistik *multivariate* dengan model *structural equation instrument* (instrumen

model penambahan struktur). Proses analisis data dengan menggunakan program LISREL 8.51 dengan 560 responden dari 3007 populasi dosen. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perputaran pemikiran baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian dosen di Institusi Pendidikan Tinggi Pribadi Jawa Barat.

Penelitian P. Chimanikire, E. Mutandwa, C.T. Gadzirayi, N. Muzondo, and Mutandwa dengan judul: *Factors Affecting Job Satisfaction Among Academic Professionals in Tertiary Institutions in Zimbabwe (African Journal of Business Management, 2007: 166-175)*.

Sasaran studi ini adalah untuk menentukan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antarpara profesional akademis di institusi tersier Zimbabwe. Total 80 responden terpilih secara acak dari daftar per departemen dan yang diwawancarai menggunakan daftar pertanyaan tersusun. Hasil studi menunjukkan bahwa suatu proporsi lebih besar dari staf akademis tidak dicukupi dengan pekerjaan mereka. Pertimbangan untuk ketidakpuasan meliputi volume pekerjaan tinggi, gaji tidak cukup, pinjam-pinjaman pembelian rumah dan mobil. Kebanyakan dari responden yang diwawancarai, biasanya mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka menghasilkan suatu sikap negatif ke arah pekerjaan. Meskipun demikian, hubungan interpersonal, jaminan kerja, pengawasan, peluang untuk pengembangan pribadi, dan pengalaman aktif tidak dengan mantap mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian A. Solucis Santhappary and Syed Shah Alam yang berjudul: *Job Satisfaction Among Academic Staff in Private University in Malaysia (Journal of Social Science, 2005: 72-76)*

Studi ini menguji hubungan antara pembayaran, jaminan sosial, kondisi pekerjaan, penelitian yang mendukung, pengajaran yang mendukung, dan kepuasan kerja dari staf aka-

demik di Universitas Pribadi di Malaysia. Informasi yang diperlukan dikoleksikan dari 173 staf pengajar yang mana dipilih secara acak dari tiga universitas yang berbeda. Hasil regresi menandai bahwa pembayaran, promosi, kondisi kerja, dan penelitian yang mendukung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Fauziah Noordin yang berjudul: *Levels of Job Satisfaction Amongst Malaysian Academic Staff (Asian Social Science: 2009)*. Studi dari kepuasan kerja dari staf akademik di universitas umum di Malaysia digunakan 7 item skala kepuasan secara umum di dalam survei untuk membedakan tingkatan kepuasan kerja dari staf akademik. Hasil studi mengindikasikan bahwa secara keseluruhan staf akademik dari universitas mempunyai tingkatan moderat dari kepuasan kerja sebagai tambahan, status sekarang, status pernikahan, umur dan gaji memberikan pengaruh yang signifikan pada responden dari tingkat kepuasan kerja. Implikasi dari studi menemukan bahwa untuk manajemen dari universitas juga harus didiskusikan. Pada waktu yang sama manajemen universitas menyelidiki penyebab kepuasan umum yang rendah antarstaf akademisnya. Ini merupakan arti penting yang utama karena temuan riset secara konsisten menemukan kepuasan kerja itu mempunyai dampak penting atas komitmen pegawai kepada organisasi, capaian pekerjaan, dan motivasi.

Penelitian dari Zhang Hongping yang berjudul: *Motivating Teaching Staff in Times of Change in Chinese Universities (Canadian Social Science, 2006)*

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki tata cara untuk memotivasi staf pengajar pada perubahan waktu di Institusi Pendidikan Tinggi Cina, dan kecocokan dari tata cara antarkebudayaan China. Tulisan ini dengan singkat memerinci tentang motivasi guru secara umum di pendidikan tinggi Cina. Dasar pemikiran untuk mengubah sikap terkait de-

ngan pekerjaan guru secara positif mungkin dengan total pemahaman tujuan yang spesifik dalam memanager motivasi. Meskipun demikian, mereka tidak bisa hanya menterjemahkan pendekatan asing ke dalam kebijakan lokal karena kecocokan budaya pada umumnya meragukan. Atas dasar perbedaan budaya nasional, para manajer belajar untuk menciptakan kultur organisatoris baru dengan tujuan dalam memotivasi staf mereka. Memotivasi karyawan adalah suatu usaha tugas untuk para manajer. Para manajer diharapkan mampu untuk mencukupi berbagai kebutuhan dan memahami permasalahan guru. Di dalam suatu organisasi, staf pengajar mempertunjukkan keanekaragaman kepribadian. Beberapa guru boleh menunjukkan capaian tinggi dalam upah yang pantas, yang lain mungkin gembira untuk mendapatkan dikenali oleh manajer, para rekan kerja dan masyarakat. Implementasi pemeriksaan prestasi telah menciptakan suatu atmosfer kompetitif antarpara guru. Namun juga dapat menyebabkan tekanan yang berakibat berkurangnya motivasi guru. Oleh karena itu, jika para manajer memprioritaskan aspek untuk memuaskan kebutuhan guru, pengaturan atas penilaian efektif dan rencana penghargaan, menawarkan para guru perlunya dukungan, dan menciptakan sesuatu secara kolektif kultur organisatoris, mereka mendapatkan kunci untuk memotivasi para guru.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain Kausal. Umar (2008: 10) memberikan penjelasan bahwa Desain Kausal berguna untuk mengukur hubungan-hubungan antarvariabel penelitian atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen tetap pada Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo yang berjumlah

109 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang. Anggota sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dari Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Pengambilan sampel dengan teknik *proportional* dan *random sampling*. Teknik *proportional* digunakan untuk menentukan sampel dari masing-masing Fakultas, sedangkan teknik *random sampling* yang digunakan

adalah *simple random sampling* yakni sampel diambil dengan menggunakan undian terhadap semua populasi pada semua Fakultas.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Ganda.

Hasil Penelitian

Hasil perhitungan regresi ganda dengan menggunakan komputer program SPSS Versi 11.5 for Windows adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,105	2,656		1,526	.301
	X1	.505	.109	.435	4,620	.000
	X2	.425	.114	.289	2,974	.003
	X3	.594	.092	.515	6,456	.000
	X4	.479	.119	.401	.3.354	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.10. Hasil Analisis Regresi Ganda

Tabel 4.10 tersebut di atas menggambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,105 + 0,505X_1 + 0,425X_2 + 0,594X_3 + 0,479X_4$$

Di mana:

Y	=	Produktivitas Dosen
X ₁	=	Iklim Organisasi
X ₂	=	Kepuasan Kerja
X ₃	=	Kompetensi
X ₄	=	Motivasi

Konstanta sebesar 5,105 menyatakan bahwa jika iklim organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan motivasi tidak baik, maka produktivitas dosen tetap/ konstan 5,105. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,505 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu satuan iklim organisasi akan meningkatkan produktivitas dosen sebesar 0,505. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,425 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas dosen sebesar

0,425. Koefisien regresi X₃ sebesar 0,594 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu satuan kompetensi akan meningkatkan produktivitas dosen sebesar 0,594, dan koefisien regresi X₄ sebesar 0,479 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu satuan motivasi akan meningkatkan produktivitas dosen sebesar 0,479.

Untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan digunakan Uji F. Hasil selengkapnya analisis Uji F dipaparkan berikut ini:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	13605.461	4	3401.365	124.802	.000 ^a
Residual	2307.574	81	27.254		
Total	813.035	85			

a. Predictor: (Constant), X₄, X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji anova atau F test, didapat F hitung 124,802 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksikan produktivitas dosen atau dapat dikatakan iklim organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan motivasi

secara simultan berpengaruh pada produktivitas dosen.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap produktivitas dosen dapat diperhatikan output analisis regresi pada tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11 Output Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Produktivitas Dosen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.860	.854	5.22054

a. Predictor: (Constant), X₄, X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Pembahasan

Iklim Organisasi (X₁) berpengaruh terhadap Produktivitas Dosen (Y)

Hasil analisis regresi ganda X₁ terhadap Y ditemukan bahwa iklim organisasi memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh iklim organisasi terhadap produktivitas dosen dapat dilihat dari *output* analisis regresi ganda melalui persamaan regresi $Y = 5,105 + 0,505 (X_1)$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas dosen akan tetap 5,105 jika tidak ada iklim organisasi, dan produktivitas dosen diprediksikan akan meningkat 0,505 jika iklim organisasi ditingkatkan satu point. Untuk meningkatkan

produktivitas dosen harus diupayakan iklim organisasi yang kondusif.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian tentang iklim yang telah dilakukan oleh Woworuntu (1996). Penelitian ini dilakukan terhadap dosen-dosen di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim perguruan tinggi yang dinilai positif oleh dosennya berkorelasi dengan tingginya tingkat produktivitas dosen perguruan tinggi tersebut dalam menghasilkan karya ilmiah.

Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas Dosen (Y)

Hasil analisis regresi ganda X₂ terhadap Y ditemukan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan ter-

hadap produktivitas dosen. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap produktivitas dosen dapat dilihat pada *output* analisis regresi ganda melalui persamaan regresi $Y = 5,105 + 0,425 (X_2)$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas dosen akan tetap 5,105 jika tidak ada kepuasan kerja, dan produktivitas dosen diprediksikan akan meningkat 0,425 jika kepuasan kerja ditingkatkan satu poin.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian dari S.E. Narimawati dalam *Journal of Applied Science Research* (2007) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perputaran pemikiran ke arah pencapaian dosen di Institusi Pendidikan Tinggi Pribadi Jawa Barat. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perputaran pemikiran, baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian dosen di Institusi Pendidikan Tinggi Pribadi Jawa Barat; karena terbukti kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas, maka aspek-aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti suasana kerja yang baik, balas jasa yang layak, dan lain-lain perlu diupayakan agar para dosen lebih produktif.

Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap Produktivitas Dosen (Y)

Hasil analisis regresi ganda X_3 terhadap Y ditemukan bahwa kompetensi memberi pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dosen. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh kompetensi terhadap produktivitas dosen dapat dilihat dari *output* analisis regresi ganda melalui persamaan regresi $Y = 5,105 + 0,594 (X_3)$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas dosen akan tetap 5,105 jika tidak ada kompetensi, dan produktivitas dosen diprediksikan akan meningkat 0,594 jika kompetensi dosen ditingkatkan satu poin. Oleh karena itu untuk

mengoptimalkan produktivitas diperlukan peningkatan kompetensi.

Temuan penelitian ini memperkuat penelitian dari Teti Mulyati (2006) yang mengkaji kompensasi dan pengembangan kemampuan profesional guru sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas guru. Berdasarkan analisis regresi sederhana kompensasi memiliki pengaruh yang rendah (20,87%) terhadap produktivitas guru. Pengembangan kemampuan profesional berpengaruh rendah (39,30%) terhadap produktivitas guru. Kompensasi dan pengembangan profesional guru secara bersama-sama berpengaruh sedang (44,00%) terhadap produktivitas guru. Hasil tersebut menunjukkan pengembangan kemampuan profesional memiliki pengaruh yang lebih tinggi daripada kompensasi terhadap produktivitas kerja guru.

Motivasi (X_4) berpengaruh terhadap Produktivitas Dosen (Y)

Hasil analisis regresi ganda (X_4) terhadap Y ditemukan bahwa motivasi memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh motivasi terhadap produktivitas dosen dapat dilihat dari *output* analisis regresi ganda melalui persamaan regresi $Y = 5,105 + 0,479 (X_4)$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas dosen akan tetap 5,105 jika tidak ada motivasi, dan produktivitas dosen diprediksikan akan meningkat 0,479 jika motivasi ditingkatkan satu poin. Temuan penelitian ini memperkuat temuan hasil penelitian dari Riduwan (2007) yang mengkaji kontribusi kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi profesional memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Besarnya kontribusi kompetensi profesional terhadap kinerja dosen adalah 3,46%. Motivasi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Besarnya

kontribusi motivasi terhadap kinerja dosen adalah 61,94%. Secara simultan kompetensi profesional dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 90%. Oleh karena itu untuk mengoptimalkan produktivitas dosen, maka motivasi pada setiap dosen perlu ditingkatkan.

Secara Simultan Iklim Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Kompetensi (X_3), dan Motivasi (X_4) berpengaruh terhadap Produktivitas Dosen (Y)

Hasil uji anova atau F-test, didapat F hitung 124,802 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksikan produktivitas dosen atau dapat dikatakan iklim organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh pada produktivitas dosen. Secara simultan iklim organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas dosen sebesar 86%, sisanya yaitu 14% merupakan pengaruh yang datang dari faktor lain.

Temuan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Mulyo Utomo (2007) yang meneliti "Analisis Faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri di Kabupaten Demak." Penelitian tersebut menghasilkan temuan besarnya pengaruh kemampuan dan kondisi kerja terhadap produktivitas guru adalah sebesar 52,2%, pengaruh variabel sarana dan penghargaan terhadap produktivitas adalah sebesar 34,9%, dan pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas guru adalah sebesar 7,8%; sedangkan besarnya pengaruh kemampuan kerja dan kondisi kerja, sarana dan penghargaan, dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas guru adalah sebesar 56,7%. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas guru SMP Negeri di Kabupaten Demak adalah variabel kondisi dan kemampuan kerja (Z_1).

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada di depan, hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Iklim organisasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen (Y). Besarnya pengaruh yang diberikan oleh iklim organisasi terhadap produktivitas dapat dilihat melalui persamaan regresi $Y = 5,105 + 0,505X_1$. Produktivitas dosen akan tetap 5,105 jika tidak ada iklim organisasi. Produktivitas dosen akan meningkat 0,505 jika iklim organisasi ditingkatkan satu poin.

Kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen (Y). Besarnya pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap produktivitas dapat dilihat melalui persamaan regresi $Y = 5,105 + 0,425X_2$. Produktivitas dosen akan tetap 5,105 jika tidak ada kepuasan kerja. Produktivitas dosen akan meningkat 0,425 jika kepuasan kerja ditingkatkan satu poin.

Kompetensi (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen (Y). Besarnya pengaruh yang diberikan oleh kompetensi terhadap produktivitas dapat dilihat melalui persamaan regresi $Y = 5,105 + 0,594X_3$. Produktivitas dosen akan tetap 5,105 jika tidak ada kompetensi. Produktivitas dosen akan meningkat 0,594 jika kompetensi ditingkatkan satu poin.

Motivasi (X_4) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen (Y). Besarnya pengaruh yang diberikan oleh motivasi terhadap produktivitas dapat dilihat melalui persamaan regresi $Y = 5,105 + 0,479X_4$. Produktivitas dosen akan tetap 5,105 jika tidak ada motivasi. Produktivitas dosen akan meningkat 0,479 jika motivasi ditingkatkan satu poin.

Secara Simultan Iklim Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Kompetensi (X_3), dan Motivasi (X_4) berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap Produktivitas Dosen (Y)

Berdasarkan hasil analisis didapatkan F hitung sebesar 124,802 dengan taraf signifikansi 0,000. F hitung sebesar 124,802 > F tabel 2,48. Besarnya pengaruh secara simul-

tan iklim organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan motivasi adalah sebesar 86%. Hal ini dapat dilihat dari angka R Square sebesar 0,860. Berarti 14% produktivitas dosen dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Daftar Pustaka

- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mc. Clelland, David C. 1961. *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Riduwan. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 2008. *Disain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo, Mulyo. 2007. "Analisis Faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri di Kabupaten Demak", *Jurnal Pendidikan*. Jilid 16, No. 1, pp. 41-54.
- Wang, Hsiou. Huai, Bih-Jen Fwu. 2007. "In pursuit of teacher quality in diversity: A Study of the Selection Mechanisms of the New Secondary Teacher Education Programmes in Taiwan". *International Journal of Educational Development* 27: 166-181.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.