

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan tujuan pemerintah, untuk itu setiap warga berhak memperoleh pendidikan yang tentunya memenuhi kualitas sesuai dengan bakat dan minatnya. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu isu utama dalam pembangunan pendidikan nasional, disamping relevansi pendidikan dengan dunia kerja, serta peningkatan akses pendidikan.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari peran pembangunan pendidikan. Oleh karena itu, pembangunan pendidikan harus mampu merespon segala bentuk yang terjadi dan mampu mengantisipasi ke depan. Lebih jauh pembangunan pendidikan harus mampu memanfaatkan berbagai peluang yang ada. Untuk itu, sektor pendidikan mempunyai peran yang sangat penting untuk mengantarkan SDM yang tangguh dan unggul. Dengan demikian, untuk bisa menciptakan SDM yang unggul dan berkualitas, maka pendidikan harus bermutu.

Perguruan tinggi yang tidak dapat mempertahankan mutunya akan kalah dalam berbagai persaingan. Apa pun bentuk pengelolaan perguruan tinggi, tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan mutu produktivitas yang berkelanjutan, karena tahap akhir mutu kinerja perguruan tinggi sangat ditentukan oleh mutu kinerja kolektif masing-masing anggota sivitas akademika, termasuk dalamnya, dosen. (Mutaqin, 2009: 7). Dengan demikian maka pengelolaan dosen harus mempunyai sasaran utama, yaitu kenaikan mutu produktivitasnya melalui peningkatan efisiensi kerja sebagai tenaga pendidik, peneliti dalam pengabdian kepada masyarakat atau lebih tepat dalam pelayanan jasa pendidikan kepada masyarakat.

Sejalan dengan pernyataan di atas, khususnya Politeknik Manufaktur Negeri Bandung (Polman Bandung) yang dahulu bernama Politeknik Mekanik Swiss ITB (PMS ITB) kiranya selalu mempunyai kompetensi lulusan dan kesesuaiannya

Aris Budiarto, 2016

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DIKLAT, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DI POLITEKNIK MANUFaktur NEGERI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industry (DUDI). Hal ini yang menjadi konsentrasi peneliti dalam mencermati tujuan yang sangat kental tersebut dipotret dari sisi produktivitas dosen yang memenuhi akses kepada tujuan tersebut di atas dan dengan efisiensi serta efektifitas penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam mencapainya, dilihat dari sisi motivasi kerja, disiplin kerja, diklat, dan komunikasi organisasi terhadap pegawai di Polman Bandung.

Alasan peneliti adalah agar kita semua mampu mengambil nilai dari luaran pendidikan yang baik dan bisa mendapatkan pembelajaran dari suatu model pendidikan vokasi (Politeknik) di Indonesia yang terbilang tertua dan terbaik dalam teknologi manufaktur dengan prestasi yang sudah mendunia.

Namun demikian beberapa tahun terakhir setidaknya mulai tahun 2013 hingga tahun 2015 produktifitas ini cenderung mengalami penurunan, yang sangat signifikan, hal ini dapat dilihat dalam pendapatan PNB (Pendapatan Negara Bukan Pajak) Polman Bandung dalam tahun 2013 hanya tercapai 13,95 M dari target 18,25 M (76%), kemudian tahun 2014 tercapai 8,1 M dari target 17,72 M (46%), dan per November tahun 2015 ini baru mencapai 8,3 M dari target 22 M (37%). Dari data tersebut cenderung terjadi penurunan yang signifikan setiap tahunnya pendapatan PNB dalam tiga tahun terakhir. Kesenjangan yang tinggi antara target dan realisasi pencapaian ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini.

Selain dari sisi pendapatan dari kerjasama yang berupa dana PNB tersebut peneliti juga memiliki temuan data penelitian yang belum memenuhi standart produktifitas dosen.

Dari data tersebut dalam tabel di bawah terlihat bahwa selama 3 tahun berturut-turut terjadi penurunan jumlah dosen yang melakukan penelitian, dan jumlah peneliti dalam 3 tahun (terlepas dari nama peneliti yang sama) masih dibawah dari jumlah dosen yang ada. Jumlah jurnal nasional yang memiliki ISSN dan tidak terakreditasi masih kurang dari seperempat jumlah dosen yang ada. Bahkan jurnal internasional masih ada 2 hanya di tahun 2014, kondisi ini sangat perlu penanganan sebelum masalah berlarut-larut, mengingat bidang penelitian dan

pengajaran menduduki 9 SKS dalam beban kerja dosen sesuai Peraturan Pemerintah nomor 37 tahun 2009 tentang Dosen.

Tabel 1.1 Data Penelitian tahun 2013-2015

NO	KATEGORI	JUMLAH DOSEN YANG TERLIBAT		
		2013	2014	2015
1	PENELITIAN	32 orang	26 orang	16 orang
2	PENGABDIAN MASYARAKAT	6 orang	4 orang	6 orang
3	PROSIDING/ SEMINAR NASIONAL	13 Orang	42 Orang	1 orang
4	PROSIDING/ SEMINAR INTERNASIONAL	3 Orang	6 Orang	3 Orang
5	JURNAL NASIONAL TIDAK TERAKREDITASI (MEMILIKI ISSN)	6 orang	3 Orang	2 Orang
6	JURNAL INTERNASIONAL	-	2 Orang	-

Sedangkan dalam bidang pengajaran penulis menemukan data rerata SKS pengajaran baik teori maupun praktik dosen Polman. Dalam kurun waktu 2013-2015 rerata beban SKS dosen mencapai 8,6 SKS, dari sisi ini berarti tidak terlalu buruk dari sisi pengajaran dari beban maksimum 12 SKS tiap dosen dan maksimal 16 SKS, terbagi menjadi 9 SKS untuk penelitian dan pengajaran dan 3 SKS untuk pengabdian pada masyarakat sesuai ketentuan dalam PP no 37 tahun 2009 tentang Dosen.

Hal ini sangat menarik bagi penulis untuk diteliti, karena disisi lain tugas dosen secara individu sudah sesuai ketentuan namun dalam praktek memberikan luaran hasil produk –sebut saja karya nyata jelas menurun. Sisi ini yang menjadi alasan menarik untuk kami teliti. Selain dari sisi tersebut adalah penyebaran kepangkatan dan golongan dosen yang kurang progresif, artinya terjadi jarak pangkat/golongan yang cukup jauh sehingga transformasi kepemimpinan akan terganggu di kemudian hari.

Aris Budiarto, 2016

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DIKLAT, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DI POLITEKNIK MANUFaktur NEGERI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Golongan pangkat ini mempunyai rerata yang rendah disebabkan kurang produktivinya dosen dalam melakukan kegiatan tri dharma pendidikan tinggi, budaya menulis ilmiah yang rendah juga pengurusan kepangkatan yang lambat. Ditambah dengan jumlah penelitian seperti tersebut dalam tabel di atas juga membawa jenjang kepangkatan/golongan dosen terjadi kesenjangan.

Tabel. 1.2 Pangkat/Golongan Dosen

No.	Pangkat/Golongan	Jumlah
1	Penata Muda / III a	12
2	Penata Muda Tk. I / III b	20
3	Penata / III c	25
4	Penata Tk. I / III d	24
5	Pembina / IV a	8
6	Pembina Tk. I / IV b	3
7	Pembina Utama Muda / IV c	1
8	Pembina Utama / IV e	1

Table 1.3 Jabatan Fungsional Dosen

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah
1	Tenaga Pengajar	6
2	Asisten Ahli	27
3	Lektor	41
4	Lektor Kepala	19
5	Guru Besar	1
	Jumlah	94

Latar belakang di atas sudah cukup memberi alasan kepada penulis untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja, disiplin kerja, diklat, dan komunikasi organisasi terhadap produktivitas dosen di Polman-Bandung.

Oleh karena itu mari kita tinjau secara ideal kinerja dosen menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 60 sebagaimana berikut:

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban:

- a. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- b. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;

Aris Budiarto, 2016

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DIKLAT, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DI POLITEKNIK MANUFAKTUR NEGERI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- c. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- d. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- e. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- f. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Perhitungan Beban Kerja Dosen sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, Pasal 27 ayat 1 sebagaimana berikut:

- a. kegiatan pokok dosen mencakup:
 1. perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian proses pembelajaran;
 2. pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran;
 3. pembimbingan dan pelatihan;
 4. penelitian; dan
 5. pengabdian kepada masyarakat;
- b. kegiatan dalam bentuk pelaksanaan tugas tambahan; dan
- c. kegiatan penunjang.

Selanjutnya juga terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi, sebagaimana berikut.

1. Pendidikan dan pengajaran, meliputi :
 - a. Melaksanakan program kerja sesuai rencana
 - b. Mempersiapkan bahan-bahan perkuliahan
 - c. Memberi perkuliahan, respons, tugas, ujian, evaluasi, penilaian
 - d. Menjadi pembimbing, sponsor dalam penyusunan skripsi, tesis dan disertasi
 - e. Menjadi penguji dalam sidang
 - f. Membimbing dan membantu pelaksanaan praktikum
 - g. Membuat laporan kegiatan
 - h. Menyampaikan orasi ilmiah

2. Penelitian dan penulisan karya ilmiah, meliputi:

Aris Budiarto, 2016

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DIKLAT, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DI POLITEKNIK MANUFaktur NEGERI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a. Melakukan penelitian ilmiah
 - b. Menghasilkan penelitian dan karya ilmiah
 - c. Penulisan buku ajar
 - d. Membimbing penelitian persiapan penulisan skripsi, tesis dan disertasi
 - e. Memimpin/berpartisipasi aktif dalam seminar, pertemuan ilmiah
 - f. Membimbing penelitian untuk menjurus ke spesialisasi dan membimbing pembuatan laporan ilmiah
 - g. Asisten penelitian dalam persiapan skripsi
3. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat, meliputi:
- a. Pembinaan institusional dan kader ilmiah
 - b. Merancang kebijaksanaan dan keseluruhan rencana induk akademis
 - c. Merancang kebijaksanaan dalam keseluruhan rencana induk (akademik dan fisik)
 - d. Pemegang otoritas dalam bidang spesialisasinya
 - e. Merencanakan dan melaksanakan program pembentukan/pembinaan kader
 - f. Membantu masyarakat dengan memberikan penyuluhan dan pelaksanaan hasil penelitian

Melihat kenyataan di atas, sesuai dengan arah pembangunan jangka panjang pendidikan Bangsa Indonesia tahun 2005-2025 dalam pendidikan, tecantum dalam Undang-Undang RI No. 17 tahun 2007, yakni meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mendukung terwujudnya masyarakat yang berharkat, bermartabat, berakhlak mulia, dan menghargai keberagaman sehingga mampu bersaing dalam era global dengan tetap berlandaskan pada norma kehidupan masyarakat Indonesia dan tanpa diskriminasi. Fenomena ini sangat penting luaran produk dosen Politeknik (pendidikan terapan) tidak hanya lulusan yang kompeten saja jauh lebih penting adalah karya nyata terapan yang berguna untuk masyarakat dan atau masyarakat industri demi tercapainya percepatan kemajuan bangsa melalui sektor bidang manufaktur nasional.

Lebih jauh, hal ini belum sesuai dengan Kebijakan Departemen Pendidikan Nasional dalam pembangunan pendidikan mencakup empat program pokok, yaitu peningkatan dalam (1) kesempatan memperoleh pendidikan, (2) mutu pendidikan,

Aris Budiarto, 2016

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DIKLAT, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DI POLITEKNIK MANUFAKTUR NEGERI BANDUNG

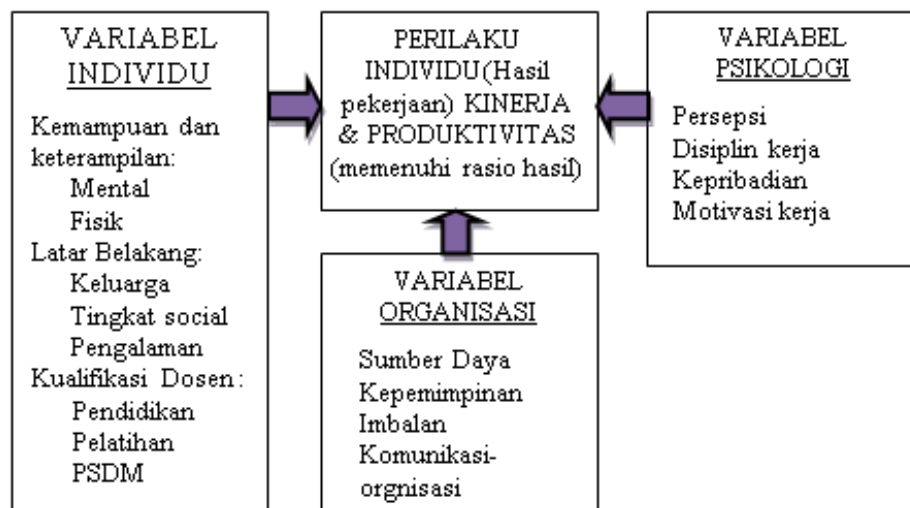
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(3) relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan, dan (4) efisiensi pendidikan, bagi seluruh jenjang.

B. Identifikas Masalah Penelitian

Produktivitas dosen memang tidak terlepas dengan masalah kinerja, karena kinerja merupakan tahap awal dari produktivitas, karena tanpa ada hasil kerja atau kinerja maka tidak bias dikatakan seseorang bekerja produktif. Sedangkan Produktivitas dosen tidak terlepas dari masalah awal pada individu yang memuat beberapa aspek yang mempengaruhinya.

Kinerja dosen adalah aktivitas yang terkait dengan berbagai faktor lainnya, seperti digambarkan Suwanto (1999: 39) sebagai berikut:



Gambar 1.1 Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja

Gambar di atas, terlihat bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah faktor individu seperti kemampuan individu (kondisi mental dan fisik), latar belakang keluarga, sosial dan pengalaman serta kondisi demografis seperti umur, asal usul dan jenis kelamin, faktor berikutnya adalah psikologi individu tersebut seperti persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi, faktor ketiga adalah yang bersifat eksternal seperti sumber daya,

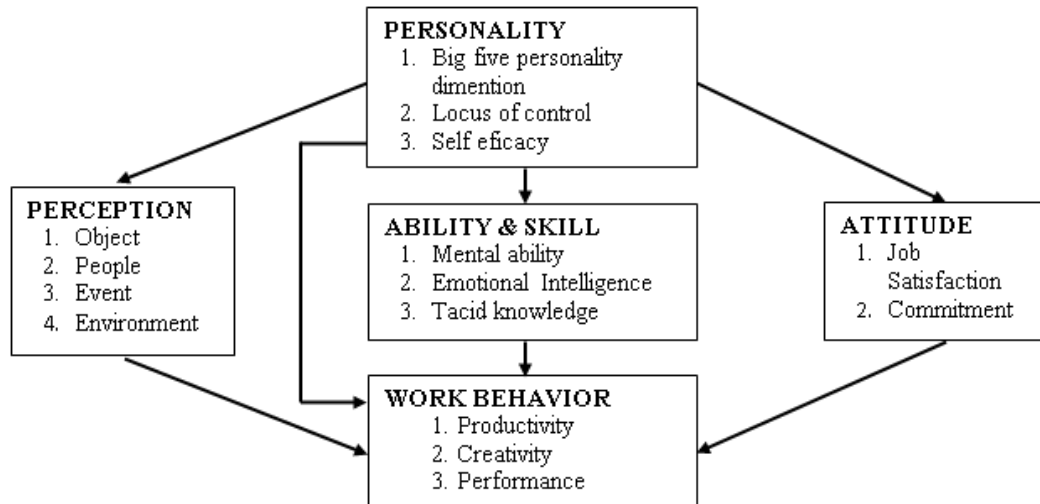
Aris Budiarto, 2016

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DIKLAT, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DI POLITEKNIK MANUFaktur NEGERI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Pengkajian faktor-faktor selain tersebut di atas, diuraikan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008: 63-74) sebagai berikut:



Gambar 1.2 Model Kausal Perilaku Kerja Individu

Berdasarkan gambar di atas, sesungguhnya kinerja tidak terlepas dari dari dua sisi, yakni internal dan eksternal. Sisi internal adalah keinginan dan kemauan untuk berkembang mencapai terwujudnya profesionalitas diri dalam bekerja sesuai dengan tuntutan yang diperlukan. Pada bagian ini, motivasi kerja, disiplin kerja, kualifikasi pendidikan dan komunikasi organisasi setiap dosen menjadi bagian sangat penting yang tidak dapat dilepaskan dari keberadaan dirinya sebagai sosok yang harus terus berubah. Sisi lain, adalah faktor eksternal yang mampu mendorong dan mengkondisikan dosen untuk turut berubah ke arah lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dosen tidak terlepas dari masalah yang ada pada individu dosen itu sendiri. Beberapa faktor yang penulis teliti sebagai unsur kuat memengaruhi kinerja dosen dan akhirnya mempengaruhi produktivitasnya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, diklat, dan komunikasi organisasi.

Penelitian mengenai faktor-faktor penentu produktivitas memang telah banyak dilakukan. Dundar dan Lewis (1998) melakukan penelitian yang sama pada dosen-dosen di Amerika. Chen dkk., (2004) melakukan penelitian tersebut pada

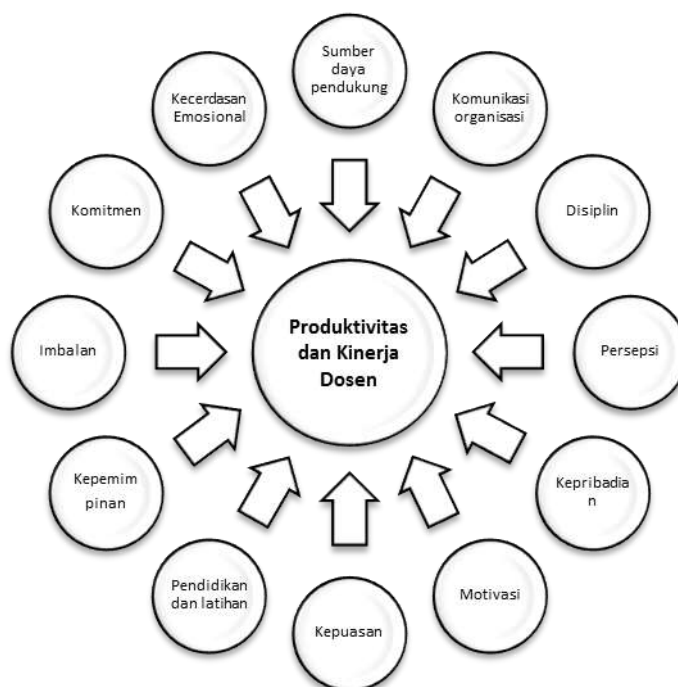
Aris Budiarto, 2016

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DIKLAT, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DI POLITEKNIK MANUFAKTUR NEGERI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

670 dosen-dosen di kampus bisnis di Amerika. Wichian dkk., (2009) menguji faktor-faktor penentu produktivitas penelitian dosen di Thailand. Tanimoto dan Fujii (2002) meneliti efektifitas mentoring professor kepada dosen junior di Jepang dalam melakukan penelitian. Namun penelitian yang sama belum banyak dilakukan di perguruan tinggi di Indonesia. Memahami faktor-faktor yang penting dalam memicu produktivitas penelitian dosen di Indonesia menjadi sangat penting karena kondisi produktivitas penelitian dosen di Indonesia masih tertinggal.

Dari uraian di atas, dapat disintesis bahwa kinerja dosen dan produktivitas dosen banyak dipengaruhi oleh banyak faktor seperti tergambar sebagai berikut:



Gambar 1.3 Identifikasi Variabel yang Berpengaruh

Sesuai dengan identifikasi masalah di atas, maka fokus penelitian sebagai variabel pengaruh dalam disertasi ini adalah kinerja dosen yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional ketua prodi, motivasi dosen, iklim kerja dan komitmen dosen. Namun demikian dari identifikasi masalah di atas penulis mengambil variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk mengakomodasi perihal kompetensi diri setiap dosen. Dalam mengembangkan kompetensi diri inilah penulis menggunakan pendidikan baik berjenjang maupun pendidikan tidak

Aris Budiarto, 2016

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DIKLAT, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DI POLITEKNIK MANUFAKTUR NEGERI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

berjenjang atau dikenal dengan istilah pelatihan. Sehingga dalam peningkatan kompetensi diri dosen ini perlu pengembangan yang menyeluruh tidak hanya sekedar pendidikan lanjut berjenjang namun juga menjadi keharusan bagi dosen Politeknik untuk mengikuti pendidikan tidak berjenjang dan langsung di industry, misalnya OJT (*On the Job Training*). Terbukti model pelatihan seperti ini sangat dekat dengan peningkatan kompetensi terapan setiap dosen Politeknik untuk menghadapi tantangan masalah industri terkini yang mampu dibawa dalam pengajaran serta ditransfer kepada mahasiswanya.

Mengingat begitu pentingnya peran dosen dalam perguruan tinggi, maka penelitian ini penting untuk dilakukan sebagai informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan produktifitas dosen dan pola pengembangan karir yang terbuka sehingga memungkinkan setiap dosen memiliki kesempatan yang sama untuk meraih karir yang tertinggi.

Berkenaan dengan isu yang dikaji, maka penulis hanya membatasi pencapaian penelitian pada produktivitas dosen yang berhubungan dengan luaran pendidikan di Politeknik Manufaktur Negeri Bandung, dalam hal ini yang menggunakan asas administrative, asas psikologi dan asas ekonomis (James Alan Thomas, 1971).

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diketahui bahwa produktivitas dosen Polman Bandung dinilai belum optimal. Disisi lain kinerja dosen dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja, diklat, dan komunikasi organisasi, dan juga faktor individu yang meliputi kemampuan, ketrampilan, kepuasan, latar belakang, karakteristik/demografis (usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan) dan faktor psikologi yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi serta faktor oragnisasi yang meliputi kepemimpinan, imbalan, kondisi kerja, nilai sosial dan supervisi.

1. Adakah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, dan komunikasi organisasi terhadap produktivitas dosen di Polman Bandung?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, diklat, dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas dosen?
3. Adakah Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, diklat, dan komunikasi organisasi terhadap produktivitas ditinjau dari jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan kelompok usia dosen di Polman Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menemukan bentuk dan gambaran perihal produktivitas dosen yang terjadi di Politeknik Manufaktur Negeri Bandung yang kental dengan praktik, dengan harapan hasil penelitian terhadap produktivitas dosen ini menjadikan kinerja institusi membaik dan pada akhirnya mampu menciptakan proses belajar mengajar yang baik serta lebih banyak lagi dalam menghasilkan lulusan yang kompeten siap bekerja pada bidangnya. Dengan mengevaluasi aspek motivasi kerja, disiplin kerja, diklat, dan komunikasi organisasi terhadap dosennya dalam mencapai tujuan yang jelas dan didukung oleh seluruh civitas akademiknya.

Secara umum penelitian ini bertujuan memperoleh informasi yang valid dan reliabel tentang variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas dosen dari sisi motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan latihan dosen untuk menunjang kompetensi dosen, serta komunikasi organisasi sebagai bentuk yang lebih kecil dari iklim organisasi dosen. Adapun secara khusus, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan mengkaji pengaruh langsung motivasi kerja, disiplin, pendidikan dan pelatihan, serta komunikasi organisasi para dosen terhadap produktivitas dosen di Polman Bandung.
2. Mendeskripsikan dan mengkaji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, diklat, dan komunikasi organisasi secara tidak langsung maupun secara bersama-sama terhadap produktivitas dosen di Polman Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Aris Budiarto, 2016

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DIKLAT, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DI POLITEKNIK MANUFaktur NEGERI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan beberapa manfaat yang ingin dicapai dalam tujuan penelitian ini, maka hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan secara optimal, yaitu:

1. Kegunaan Praktis

- a. Berguna untuk memberikan masukan dalam mengevaluasi diri dan mengadakan perbaikan-perbaikan serta pembinaan dosen secara terstruktur di lingkungan Polman-Bandung.
- b. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan konsep baru terutama dapat memperkaya fakta-fakta empiris tentang variabel tersebut di lokasi penelitian.

2. Kegunaan Akademis

- a. Sebagai peringatan dini terhadap institusi perihal produktivitas dosen sehingga tidak lebih memburuk di kemudian hari
- b. Menerapkan ilmu dan menjelaskan keberlakuan teori mengenai manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, komunikasi dalam organisasi dan dampaknya pada kinerja dan produktivitas dosen.
- c. Dapat digunakan sebagai informasi oleh peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

F. Struktur Organisasi Disertasi

Sistematika penyusunan disertasi ini disusun sesuai dengan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 4518/UN40/HK/2014 Tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah di Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2014. Struktur Organisasi Disertasi ini terbagi ke dalam lima bab sebagai berikut :

Bab I adalah pendahuluan yang memuat latar belakang penelitian. Latar belakang penelitian diawali dengan ungkapan peneliti tentang fenomena yang berkaitan dengan kinerja dosen sesuai dengan ketentuan pemerintah. Berikutnya adalah rumusan masalah yang mengemukakan konsep serta teori yang dijadikan variabel dalam penelitian ini. Rumusan masalah penelitian ini kemudian ditindaklanjuti dalam tujuan penelitian. Atas dasar tujuan penelitian dikemukakan

Aris Budiarto, 2016

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DIKLAT, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DI POLITEKNIK MANUFaktur NEGERI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kegunaan penelitian. Pada bab ini diakhiri dengan sub.bab struktur organisasi disertai.

Bab II adalah Kajian Pustaka/Landasan Teoritis, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka dimaksudkan sebagai landasan dalam analisis temuan yang memuat *grand theory* sebagai teori-teori utama yaitu mencakup konsep Manajemen Sumber Daya Manusia bidang Pendidikan, produktivitas dosen, konsep motivasi kerja, konsep iklim kerja, konsep komunikasi organisasi, konsep kinerja, dan hasil penelitian terdahulu. Pada bab ini dikemukakan juga tentang hipotesis, dan kerangka pemikiran.

Bab III adalah metode penelitian. Dalam bab ini diungkap pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, sedangkan metode yang digunakan adalah *explanatory survey*. Lokasi penelitian adalah di Politeknik Manufaktur Negeri Bandung yang beralamat di Jalan Kanayakan no 21 Dago Bandung, yang sekaligus dijadikan populasi dengan sasaran semua dosen Polman Bandung. Sampel dalam penelitian menggunakan *sampling penuh* (sampel dilakukan terhadap semua populasi yang ada). Teknik penarikan sampel untuk dosen *Proportionate random sampling* (sampel acak secara proporsional) dipakai untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen saja. Selanjutnya dikemukakan tentang definisi konseptual dan definisi operasional penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen dan uji instrumen. Uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, Partisipasi populasi penelitian, prosedur serta analisis data.

Bab IV adalah Temuan dan pembahasan yang memuat pengolahan data atau analisis data yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Setelah diolah dengan menggunakan SPSS v22.0 dan dibuktikan juga dengan hitungan runut menggunakan MS.Excel kemudian dianalisis serta dibahas. Dalam pembahasan ini dikemukakan tentang temuan-temuan yang terkait dengan hipotesis dan berbagai teori serta konsep yang telah menjadi rujukan untuk memperoleh suatu kesimpulan, pola pembahasan dengan menggunakan cara *tematik* yaitu cara pemaparan temuan dan pembahasan, yakni setiap temuan kemudian dibahas secara langsung sebelum maju ke temuan berikutnya.

Bab V menyajikan Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi. Pada bab ini disajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Kesimpulan yang dikemukakan selanjutnya dijadikan dasar untuk menetapkan rekomendasi. Rekomendasi ini ditujukan kepada pembuat kebijakan perguruan tinggi dalam hal ini direktur atau wadir bidang akademik atau lembaga lainnya yang berkepentingan, para pengguna hasil penelitian, dan para peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian.

Pada akhir Bab V diikuti daftar rujukan yang memuat berbagai sumber yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini. Sumber-sumber tersebut meliputi buku teks dan artikel jurnal, Skripsi, Tesis dan Disertasi, Perundang-undangan, dan sumber *online* atau sumber lain yang telah dikutip dan digunakan dalam disertasi ini. Terakhir adalah lampiran-lampiran yang berisi berbagai dokumen yang digunakan dalam penelitian ini.