

PENGARUH *JOB CHARACTERISTIC*, PELATIHAN METODOLOGI PENELITIAN DAN BUDAYA AKADEMIK TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DALAM PENELITIAN

R. WASISTO RUSWIDIONO

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No.20 Grogol, Jakarta 11440,
wasisto@stietrisakti.ac.id

This Research examines the effect of Job Characteristic, Training on Research Methodology and Academic Culture toward Productivity of Lectures in Research. Data were collected using questioner. The questionnaires were distributed to the full time lecturers at STIE Trisakti, STMT Trisakti and STP Trisakti who chosen randomly. Data were analyzed using multiple regression analysis. The results of the research shows that Academic Culture affects Productivity of Lecturer in Research. On the other hand, Job Characteristic and Training on Research Methodology don't affect the Productivity of Lecturers in Research. Full time lectures will increase their productivities hand in hand with the development and growth of scientific culture in universities and it is called academic culture.

Keywords: Job characteristic, training on research methodology, academic culture and productivity of lectures in research.

PENDAHULUAN

Penelitian sebagai salah satu dari tridharma merupakan kegiatan telaah taat kaidah dalam upaya untuk menemukan kebenaran dan/atau menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian (Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 1990). Kekuatan utama perguruan tinggi dalam kehidupan di era pasar bebas yang ditandai oleh sifat ketidakpastian yang tinggi dan paradoksial, terletak pada kekuatan sumber daya dosen. Peran dosen berada dalam posisi yang paling strategis. Oleh karena itu, dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi, dosen seharusnya menjadi pusat perhatian saksama.

Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan prasarana dan sarana, manajemen perguruan tinggi merupakan hal penting, namun tanpa adanya dosen yang bermutu dan sejahtera, semuanya itu menjadi kurang bermakna. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi mutu pendidikan tinggi adalah dosen yang berkualitas. Apa pun bentuk pengelolaan perguruan tinggi, tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kualitas produktivitas yang berkelanjutan, karena tahap akhir kualitas kinerja perguruan tinggi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja kolektif masing-masing anggota sivitas akademika, termasuk di dalamnya, yakni dosen. Dengan demikian maka pengelolaan dosen harus mempunyai sasaran utama, yaitu kenaikan kualitas produktivitasnya melalui peningkatan efisiensi kerja sebagai tenaga pendidik, peneliti dan pengabdian kepada masyarakat atau lebih tepat dalam pelayanan jasa kepada masyarakat.

Sistem pendidikan tinggi di Indonesia belum mempunyai standar ukuran produktivitas maupun efisiensinya. Sedangkan produktivitas dan mutu karya tulis dosen mencerminkan mutu dosen yang mampu menjalankan fungsi keilmuan, bukan sekadar mengajar. Secara khusus, para dosen mengeluhkan beban kerja (*workload*) mengajar yang menyita praktis seluruh waktu mereka. Hal ini merupakan persoalan klasik yang dirasakan juga para dosen di Amerika Serikat (Menges dan Austin 2001). Di negara itu, bahkan dosen yang mengajar di *research university* mengaku sebagian besar waktu mereka habis untuk mengajar daripada meneliti.

Di Indonesia, beban mengajar dosen umumnya berkait langsung dengan nominal penghasilan. Namun, upaya untuk “menyeimbangkan” beban mengajar dan meneliti dengan menaikkan insentif penelitian tidak serta-merta memacu dosen meneliti. Jadi, meski mengeluhkan beban mengajar dan mengidealkan kegiatan meneliti untuk meningkatkan profesionalitas keilmuan, dosen agaknya telah merasa mapan dengan rutinitas mengajar.

Permasalahan umum pada dharma penelitian dosen adalah (1) kemampuan dan minat untuk meneliti bervariasi, (2) peluang memperoleh kesempatan mengajukan proposal yang dapat disetujui terbatas, (3) sumber dana yang ada di perguruan tinggi maupun DIKTI tersedia terbatas, dan (4) keterbatasan fasilitas fisik. Kendala yang dirasakan oleh dosen dalam melakukan penelitian, antara lain adalah kurangnya motivasi dan penghargaan yang diterima, serta padatnya jam kerja sebagai dosen yang banyak dipakai untuk mengajar dan tugas-tugas administrasi di STIE Trisakti, sementara di STMT Trisakti adalah padatnya jam kerja sebagai dosen tetap, merangkap tugas struktural dan kegiatan lain selain tri darma perguruan tinggi. Kendala yang dialami para dosen STP Trisakti adalah budaya kerja yang dirasakan kurang mendukung terlaksananya kegiatan penelitian dosen dan ketrampilan dosen dalam mengolah data hasil penelitian. Adapun tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *Job Characteristic*, Pelatihan Metodologi Penelitian dan Budaya Akademik terhadap Produktivitas Dosen dalam Penelitian.

Penelitian ini disusun dengan urutan penulisan sebagai berikut pertama, pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian dan organisasi penulisan. Kedua, Produktivitas, Job Characteristic, Pelatihan Metodo-

logi Penelitian dan Budaya Akademik. Ketiga, metoda penelitian terdiri atas pemilihan sampel dan pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel. Keempat, hasil penelitian yang berisi karakteristik responden dan pengujian hipotesis. Terakhir, penutup yang berisi simpulan, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Produktivitas

Menurut Werther dan Davis (2000: 401), produktivitas adalah meningkat atau tidaknya hasil atau tingkatan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, yang dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan tersebut. Stoner *et al.* (1995: 586) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan atau rasio antara output dengan input, yang menghitung efisiensi manager dan staf dalam menggunakan waktu kerjanya untuk menghasilkan produk dan jasa.

Produktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia juga dikemukakan oleh Fromm (1975: 91). Seseorang yang produktif menggunakan kemampuannya secara *kreatif, inovatif, imajinatif dan inisiatif* untuk mencipta, merasakan dan berkarya dengan kualitas yang tinggi. Malthis dan Jackson (2001) mengidentifikasi tujuh faktor kunci untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang tinggi, yaitu keahlian, kepemimpinan, kesederhanaan organisasional dan operasional, kepegawaian yang efektif, tugas yang menantang, perencanaan dan pengendalian berdasarkan tujuan, dan pelatihan manajerial khusus.

Produktivitas individu adalah kinerja seseorang yang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya (*ability*), tingkat usaha (*effort*) dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut (*support*) dan produktivitas juga merupakan ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Malthis dan Jackson 2001).

Produktivitas adalah ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi. Efektifitas merupakan pencapaian sasaran dan efisiensi berupa rasio antara output efektif terhadap input yang diperlukan untuk mencapainya (Robbins 2001). Menurut Panggabean (2002), produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Buchheit *et al.* (2001), Cargile dan Bublitz (1986), Chow dan Harrison (1998) pada Chen *et al.* (2006: 180) telah berhasil mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas penelitian bagi dosen yaitu *tenure status, the allocation of working time to research activities, length of the tenure probationary period, teaching loads* dan *financial research support*. Produktivitas dosen dalam penelitian juga dapat dipengaruhi oleh (1) *the time allocated to research activity and the existence of information system doctoral programs*; (2) *the number of*

years on faculty; (3) the teaching load when exceeding 11 hours weekly; (4) non information system, non academic employment experience; (5) tenure status; (6) academic rank; (7) school type; (8) as well as information system-related employment experience (Hu dan Gill 2000: 15).

Menurut Hassan (2000), kurangnya minat dosen untuk meneliti disebabkan karena kurangnya *reward* dari lembaganya, atau karena memang dosen kurang suka bekerja sendiri dibandingkan melakukan kegiatan lain seperti pembicara, moderator dan lain sebagainya. Penyebab lainnya adalah penelitian merupakan kegiatan berbiaya, terkadang biaya mahal dan tidak langsung jadi karena membutuhkan waktu yang lama.

Produktivitas dosen sebagai seorang peneliti sangatlah kurang, dapat diperhatikan dengan jaranganya hasil penelitian (*output*) yang dipublikasikan dibandingkan dengan jumlah dosen yang ada. Bilapun ada penelitian tetapi hasilnya kurang mengena dan tidak relevan dengan keadaan yang ada. Hal ini menurut (Chiang 2003) dipengaruhi oleh budaya akademik dan fasilitas yang terdapat di lingkungan peneliti. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas penelitian adalah peningkatan hasil kerja sesuai dengan prestasi kerja yang baik atas dorongan dan beberapa pemberian yang membuat lebih efisien dan efektif melakukan penelitian sesuai dengan tugas yang diberikan.

Job Characteristic

Job Characteristic theory dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1980) dalam Gomez *et al.* (2001: 61) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *Job Characteristic*, kondisi psikologi kritis dan *personal outcomes*. *Job Characteristic* mempengaruhi kondisi psikologi kritis. Karakteristik pekerjaan terdiri Variasi Keterampilan (*Skill Variety*), Identitas Tugas (*Task Identity*), Arti Tugas (*Task Significance*), Otonomi (*Autonomy*) dan Umpan Balik dari Pekerjaan (*Feedback from Job*).

Variabel-variabel yang mempengaruhi keberhasilan organisasi melalui perbaikan perilaku menjadi lebih produktif adalah: keadilan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan *job characteristic*. *Job characteristic* dapat mempengaruhi perilaku karyawan sehingga berkinerja lebih baik dengan memperhatikan keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik (Gomez *et al.* 2001). Dari sejumlah pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *job characteristic* merujuk kepada kemungkinan dosen melaksanakan kegiatan penelitian, mendapatkan informasi *feedback* (umpan balik) dan seberapa baiknya dapat melaksanakan keanekaragaman tugas dan keahliannya (*variety skill*), sehingga dapat mempunyai arti dengan mengetahui efektivitas kinerja dan sumbangannya terhadap perguruan tinggi. Berdasarkan uraian tersebut dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh *Job Characteristic* terhadap Produktivitas dosen dalam penelitian.

Pelatihan Metodologi Penelitian

Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang, melalui perubahan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, pengetahuan dan sikap yang layak (Sastrohadiwiryono 2003: 199). Menurut Dessler (1997: 263), pelatihan adalah “*The process of teaching new employee the basic skills they need to perform their jobs*” dan menurut Panggabean (2002), pelatihan adalah suatu cara yang digunakan untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Handayani (2004), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan bagi peningkatan kinerja organisasi merupakan suatu kebutuhan. Sebab anggota organisasi sebelum menduduki suatu jabatan, pengembangan karier dan promosinya perlu mendapatkan pelatihan. Organisasi dalam menghasilkan output seperti efektifitas dan efisiensi membutuhkan sedikitnya dua input, yaitu *people and technology*. Namun kadangkala pelatihan kurang memberikan manfaat yang berarti bagi kinerja organisasi, manakala kurang memahami *micro needs* dan *macro needs*, tidak menggunakan metoda pelatihan yang tepat, dan ketika pelatihan dilaksanakan belum melakukan survei ataupun *interview* tentang perlunya pelatihan (Laird 1978: 6&81).

Sedangkan menurut Harahap (1999) faktor-faktor kompetensi dosen, pelatihan, iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja nyata-nyata berpengaruh signifikan dengan produktivitas dosen perguruan tinggi dalam bidang penelitian. Pelatihan Metodologi Penelitian merupakan salah satu solusi guna menanggulangi kinerja organisasi dalam hubungannya dengan peningkatan produktivitas dosen untuk melakukan penelitian. Bentuk-bentuk pelatihan yang dapat diadakan dan diikuti misalnya pelatihan metodologi penelitian pada tingkat jurusan, fakultas, universitas atau nasional.

Dari sejumlah pengertian dan hasil penelitian di atas, maka dosen sudah sewajarnya memiliki kemampuan dalam hal metodologi penelitian, oleh karena itu ketrampilan tersebut dapat diperoleh melalui training metodologi penelitian yang dilakukan secara berkala. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan metodologi penelitian adalah suatu proses tindakan dan kegiatan yang bermaksud untuk mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dosen dalam melaksanakan kegiatan penelitian, berdasarkan jumlah penelitian dan efektivitasnya. Berdasarkan uraian tersebut dapat dibuat hipotesis sebagai berikut: H₂: Terdapat pengaruh Pelatihan Metodologi Penelitian terhadap Produktivitas dosen dalam penelitian.

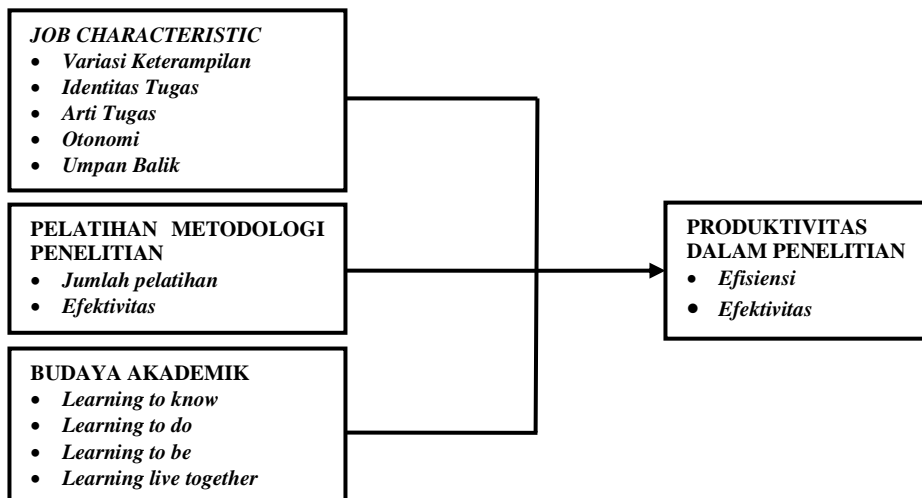
Budaya Akademik

Menurut Kurniawan (2004), budaya akademik adalah suatu sub sistem perguruan tinggi yang memegang peranan penting dalam upaya membangun dan mengembangkan kebudayaan dan peradaban manusia dan bangsa secara keseluruhan. Indikator kualitas perguruan tinggi saat ini dan yang akan datang lebih ditentukan oleh kualitas sivitas akademika dalam mengembangkan dan membangun budaya akademiknya. Budaya akademik adalah budaya universal yang dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik.

Menurut Juanda (2006), upaya penjaminan mutu di perguruan tinggi berbeda dengan perusahaan. Penjaminan di perguruan tinggi memerlukan *academic culture dan academic atmosphere* yang kondusif. Sedangkan dalam perusahaan diperlukan *corporate value*. Budaya akademik tidak dapat tumbuh semata-mata dari peraturan atau regulasi, tetapi berakar pada norma dan nilai ilmiah (*scientific norms and values*). Budaya ilmiah yang kental sangat terasa di Hokkaido University. Hal ini dipengaruhi oleh kebijakan dari Universitas (*University Policies*) yang ditandai dengan banyaknya seminar antar disiplin ilmu dan dengan peserta yang banyak. Menurut Guritno (2004), setidaknya perlu lima kebijakan dalam upaya meningkatkan budaya akademik, yaitu pemberian insentif bagi dosen yang hasil penelitiannya dimuat dalam jurnal internasional, meningkatkan kemampuan memperoleh hibah kompetisi dan penelitian kompetisi dari luar negeri melalui pemerintah, meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam lomba-lomba karya ilmiah, peningkatan kualitas dosen untuk melanjutkan studi ke luar negeri dan meningkatkan budaya profesional secara bertahap.

Untuk menumbuhkan kembangkan budaya akademik di perguruan tinggi, agar sivitas akademika dapat mendudukkan diri secara bermartabat di masyarakat dunia di era globalisasi ini, maka perlu dicanangkan dan dibudayakan empat pilar pendidikan dari UNESCO, yaitu *Learning to know, Learning to do, Learning to be, Learning to live together*. Dengan demikian berdasarkan pendapat tersebut, budaya akademik adalah suatu nilai dan norma-norma yang mengatur sivitas akademika melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya di dalam lembaga perguruan tinggi, berdasarkan *Learning to know* (belajar untuk mengetahui), *Learning to do* (belajar untuk melakukan sesuatu), *Learning to be* (belajar untuk jadi seseorang), *Learning to live together* (belajar untuk menjalani kehidupan bersama). Berdasarkan uraian tersebut dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₃: Terdapat pengaruh Budaya Akademik terhadap Produktivitas dosen dalam penelitian.



Gambar 1. Model Penelitian

METODA PENELITIAN

Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Quota Sampling*. Populasi merupakan keseluruhan Subyek penelitian, yaitu Dosen Tetap di STIE Trisakti, STMT Trisakti dan STP Trisakti. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai bahan penelitian di tiga perguruan tinggi tersebut. Jumlah dosen tetap di STMT, STPT dan STIE berturut-turut adalah 42 orang, 34 orang dan 34 orang. Sehingga total dosen tetap adalah 110 orang. Distribusi sampel adalah 20 responden STMT, 16 responden STPT dan 16 responden STIE. Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan metoda angket, yaitu dengan mendistribusikan daftar pertanyaan kepada responden.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Job Characteristic terdiri Variasi Keterampilan (*Skill Variety*), Identitas Tugas (*Task Identity*), Arti Tugas (*Task Significance*), Otonomi (*Autonomy*) dan Umpan Balik dari Pekerjaan (*Feedback from Job* (Hackman dan Oldham 1980 pada Malthis dan Jackson 2001). Pelatihan metodologi penelitian adalah suatu proses tindakan dan kegiatan yang bermaksud untuk mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dosen dalam melaksanakan kegiatan penelitian, berdasarkan jumlah penelitian dan efektivitasnya. Budaya Akademik adalah suatu nilai dan norma-norma yang mengatur sivitas akademika melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya di dalam lembaga perguruan tinggi, berdasarkan *Learning to know* (belajar untuk mengetahui), *Learning to do* (belajar untuk melakukan sesuatu), *Learning to be* (belajar untuk jadi seseorang), *Learning to live together* (belajar untuk menjalani kehidupan bersama). Produktivitas Penelitian adalah peningkatan hasil kerja sesuai dengan prestasi kerja yang baik atas dorongan dan beberapa pemberian yang membuat lebih efisien dan efektif dalam melakukan penelitian sesuai dengan tugas yang diberikan. Semua variabel diukur dengan menggunakan instrumen dengan enam poin skala *likert*.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin laki-laki 65,4% dan perempuan 34,6%; berdasarkan Usia 25-30 tahun 5,8%, 31-36 tahun 21,2 %, 37-42 tahun 28,8 % dan lebih 42 tahun 44,2 %; berdasarkan status menikah 88,5% dan belum menikah 11,5 %; berdasarkan Pendidikan S1 9,6 %, S2 76,9 %, dan S3 13,5%; berdasarkan Lama Bekerja 1-3 tahun 1,9 %, 4-6 tahun 13,5 %, 7-9 tahun 19,2 % dan lebih 9 tahun 65,4 %; dan berdasarkan Jenjang jabatan Akademik belum ada 5,8 %, Asisten ahli 38,5 %, Lektor 32,7 %, Lektor Kepala 17,3 %, Guru Besar 5,8 %.

Berdasarkan hasil regresi berganda, maka hanya budaya akademik yang berpengaruh terhadap produktivitas dosen dalam penelitian (β 0,269, p-value 0,007).

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Chiang (2003). Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa Budaya Akademik di STMT, STPT dan STIE Trisakti berpengaruh terhadap Produktivitas Dosen dalam bidang penelitian. Budaya akademik di STMT, STPT dan STIE Trisakti tidak tumbuh begitu saja, atau berasal dari peraturan dan regulasi yang diterapkan, melainkan berakar dari norma dan nilai ilmiah. Dengan sudah tumbuh dan berkembangnya budaya akademik di masing-masing sekolah tinggi tersebut, maka membuat dosen-dosen tetap yang ada di dalamnya giat melakukan penelitian, dengan terlebih dahulu berusaha meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuannya tentang metodologi penelitian.

Budaya akademik adalah budaya universal yang dimiliki oleh seluruh sivitas akademika di STMT, STPT, dan STIE Trisakti, dan untuk membangun budaya akademik merupakan suatu pekerjaan yang tidak mudah. Sangat dibutuhkan adanya upaya sosialisasi terhadap kegiatan akademik secara terus menerus, sehingga menjadi sebuah tradisi dan budaya di kalangan sivitas akademika, baik secara individu maupun masyarakat kampus. Tradisi dan budaya tersebut merupakan hasil dari proses belajar dan latihan dan bukan merupakan bawaan lahir.

Budaya akademik merupakan suatu nilai dan norma-norma yang mengatur sivitas akademika melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya di dalam lembaga perguruan tinggi, berdasarkan kemampuannya untuk belajar mengetahui apa yang terjadi di sekitarnya (*Learning to know*) kemudian belajar untuk melakukan sesuatu atas apa yang terjadi di sekitarnya (*Learning to do*) serta belajar untuk dapat menempatkan dirinya pada lingkungan sekitarnya (*Learning to be*), yang pada akhirnya akan memberikan contoh untuk dapat belajar hidup berdampingan (*Learning to live together*).

Sistem penjaminan mutu (*Quality Assurance*) di perguruan tinggi yang dipersyaratkan oleh pemerintah melalui Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) untuk akreditasi seluruh Perguruan Tinggi mendatang berbeda dengan sistem penjaminan mutu dunia usaha lainnya. Penjaminan mutu di perguruan tinggi memerlukan *academic culture dan academic atmosphere* yang kondusif. Sedangkan dalam dunia usaha lebih diperlukan *corporate value*.

Dengan adanya sistem penjaminan mutu ini diharapkan tumbuh budaya mutu dalam budaya akademik yang sudah ada, sehingga keseluruhan rangkaian proses penjaminan mutu sistem pendidikan yang berupa penetapan standar, pelaksanaan standar, evaluasi pelaksanaan standar dan upaya peningkatan pelaksanaan standar secara berkelanjutan (*continuous quality improvement*) dapat menjadi bagian dari kehidupan di ketiga sekolah tinggi (STIE Trisakti, STMT Trisakti dan STP Trisakti). Oleh karena itu untuk mempertahankan budaya akademik yang sudah ada dan meningkatkan mutunya maka perlu untuk mengupayakan kebijakan yang lebih terarah, seperti peningkatan pemberian insentif bagi dosen tetap yang hasil penelitiannya dimuat dalam jurnal lokal dan internasional, membekali dosen tetap dengan kemampuan menyusun proposal untuk memperoleh hibah kompetisi dan penelitian kompetisi dari dalam dan luar negeri, mengikuti pelatihan dan melanjutkan studi ke perguruan tinggi berkualitas di dalam dan luar negeri.

PENUTUP

Pengujian terhadap masalah penelitian secara langsung menunjukkan bahwa Budaya Akademik berpengaruh terhadap Produktivitas Dosen dalam bidang Penelitian. Dosen tetap akan meningkat produktivitas penelitiannya sejalan dengan tumbuh dan berkembangnya budaya ilmiah di dalam perguruan tingginya yang biasa disebut dengan budaya akademik.

Penelitian ini hanya dilakukan pada dosen tetap di tiga sekolah tinggi dalam lingkup Yayasan Trisakti. Oleh karena itu untuk penelitian lebih lanjut diharapkan lebih akomodatif melibatkan variabel penelitian yang berbeda dan tidak hanya pada dosen tetap, selain itu juga dilakukan pada objek penelitian dosen di PTN atau PTS yang berbeda pengelolanya. Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini terbatas pada *Job Characteristic*, Pelatihan Metodologi Penelitian dan Budaya Akademik yang mempengaruhi Produktivitas dalam penelitian. Sedangkan variabel lain yang tidak diteliti tetapi diduga berpengaruh terhadap Produktivitas dalam penelitian, antara lain beban kerja, pengalaman kerja, *knowledge and skill*, *growth satisfaction*, *context satisfaction*, efektivitas kerja, motivasi internal, status dosen, kenyamanan tempat kerja, *workplace flexibility*, *flexible time*, peran ganda, *leadership transformational-transaksional*, *compensation*, rutinitas dan struktur tempat bekerja.

REFERENSI:

- Chen Yining, Ashok Gupta, Leon Hoshower. 2006. Factor that Motivate Business Faculty to Conduct Research: an expectancy theory analysis. *Journal of education for business*, Mar/Apr; Vol. 81, No. 4. hlm. 179.
- Chiang, Kuang Hsu. 2003. Learning Experience of Doctoral Student in UK Universities. *International Journal of Sociologi dan Social Policy* Vol. 23 number 1/2.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalia*. Agus Dharma (penerjemah), Jakarta: Erlangga.
- Fromm, E. 1975. *Man of himself*. New York: Fawcett Premier.
- Gomez- Mejia, Balkin, Cardy. 2001. *Managing Human Resource*. International edition. Prenhall.
- Guritno, 2004. *Perlu lima kebijakan untuk meningkatkan budaya akademik*. (<http://prasetya.brawijaya.ac.id/jan04.html>, 31 Januari 2004).
- Handayani Ratih, 2004. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Laris Semara. Tesis FISIP. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hassan, Fuad. 2000. Transformasi: Pusaran arus pemikiran menuju Indonesia Baru. Bandung: Yayasan Pengembangan SDM-forum Rektor.
- Harahap Ramlan. 1999. Produktivitas dosen PTN dalam bidang penelitian (studi kasus peneliti program penelitian dosen muda dalam berbagai ilmu, dirjen dikti, depdikbud). Tesis S-2 FISIP. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Hu dan T. Grandon Gill. 2000. IS Faculty Research Productivity: influential factors and implications, oleh Qing. *Information Resources Management Journal*.
- Ian O. Williamson dan Daniel M. Cable. 2003. Predicting Early Career Research Productivity: The Case of Management Faculty. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24.
- Jang C. Jin dan Louis Yau. 1999. Research Productivity of The Economics Profession in East Asia. *Economic Inquiry*, Vol. 37, Oktober.
- Juanda, 2006. Penjaminan mutu ITB. (<http://itb.ac.id/news/1348.xhtml>, 15 Desember 2006)

- Khomsiyah dan Nur Indriantoro. 2000. Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan: Pendekatan Filsafat Ilmu. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 2, No. 2, hlm. 89-102.
- Kurniawan, Khaerudin. 2004. Membangun Kultur Akademik Perguruan Tinggi. Artikel Pikiran Rakyat. Bandung. (Pikiran Rakyat 4 Agustus 2004)
- Laird, Dugan. 1978. *Approaches to Training and Development*. USA: Adbison Wesley Pub. Co.
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Menges dan Austin 2001 pada Suwignyo Agus 2005. Perguruan Tinggi, Kemana Setelah Otonomi? Wacana Didaktika Indonesia 14 Maret 2005.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Richard, L. frei, Bernadette Racicot dan Angela Travagline. 1999. The impact of monochronic and type a behavior patterns on reserach productivity and stress. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 14, Bradford.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*, nine edition, San Diego University: Prentice Hall Inc.
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, James A.F, R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert, JR. 1995. *Management*, sixth edition. New York: Prentice Hall Inc.
- Werther, William B. dan Keith Davis. 2000. *Management Human Resources and Personal Management*. New York: Mc Graw Hill International.