MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN DI STAIN KEDIRI DAN UNIVERSITI TUN HUSSEIN ONN JOHOR MALAYSIA

DR. ANDRIANI, SE.,MM
DR ULIN NA'MAH, MHI

IAIN KEDIRI PRESS
2019

Bagian I
Fenomena Kinerja Dosen di Indonesia

Zaman sekarang merupakan zaman dimana persaingan tidak hanya mencakup kedaerahan melainkan akan lebih universal atau global. Adanya kondisi ekonomi yang labil akan memberikan dampak kepada institusi maupun organisasi tertentu sehingga memerlukan sebuah proses restrukturisasi. Di samping itu juga memberikan sebuah dorongan terhadap tingkat paradigma dari kedaerahan yang tradisional ke modern

Hal yang menjadi kesiapan utama dalam menghadapi persaingan secara global adalah dengan menyiapkan SDM yang berkompeten. Maka dengan itu, upaya dalam meningkatkan mutu SDM adalah hal yang penting ialah mengubah sistem pelayanan yang ada di masyarakat. Upaya yang dilakukan harus sistematis dalam arti berkala. Untuk menentukan hal itu, maka dibutuhkan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Berpacu pada kamus Bahasa Indonesia, kinerja[1] dapat bermakna sebagai pencapaian terhadap suatu hal, sesuatu yang telah dikerjakan, atau sebuah kemampuan dalam suatu pekerjaan. ketika memasuki dunia kerja hal yang sangat mendukung adalah ketrampilan itu sendiri, seperti ilmu, kecakapan, cara berkomunikasi dalam lingkungan pekerjaan. Langkah yang dapat

[1] Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 4 ed. (Jakart1a: PT. Gramedia Pustaka, 2008), 770.

dijadikan gambaran adalah seperti motivasi dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Di samping itu, kondisi eksternal juga membantu dalam hal tingkat kinerja seseorang. Daya rendah dan efektifnya kerja dipengaruhi oleh kondisi budaya dan kebiasaan dalam organisasi.[2]

Corporate Culture atau istilah lainnya *organization culture* memiliki pengertian sebagai sistem makna yang dijadikan sebagai acuan oleh anggota dimana menjadi identitas pembeda antara organisasi lainnya.[3] Karakter ataupun kebiasaan sebuah organisasi merupakan menjadi sebuah ciri khas sebagai bentuk inovasi dan pengambilan sebuah risiko. Sehingga penting dalam sebuah organisasi mendorong karyawan untuk selalu aktif, kreatif, dan inovatif dalam menjalankan .setiap tugasnya. Di sisi lain, sebuah perusahaan harus menghormati setiap langkah yang diambil karyawan saat mereka mengambil sebuah risiko atas pekerjaanya.[4]

Kecakapan dalam bekerja didorong adanya motivasi yang bersifat fisiologis yaitu berupa keselamatan dalam bekerja, tingkat usaha, prestasi dan aktualisasi diri. Di samping itu, mayoritas setiap kegiatan yang dikerjakan memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Melalui bekerja manusia juga memiliki tujuan untuk mendapatkan sebuah imbalan dari apa yang mereka kerjakan. Hal ini disebabkan karena tingkat kebutuhan individu sanggatlah berbeda. Oleh karena itu, karyawan sebuah perusahaan akan turut membantu sekaligus mematuhi setiap aturan yang ada.

Dalam mengambangkan sekaligus memberi peran efektif terhadap kinerja dosen pemerintah memberikan regulasi dalam

---

[2] Herman Sitorus, *Budaya Kerja dan Kinerja Sebuah Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2015), 124.

[3] Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (London: Pearson Education, 2017), 256–266.

[4] Charles A O'Reilly dan Jennifer A Chatman, "Culture as social control: Corporations, cults, and commitment," *Research in Organizational Behavior* 18 (1996): 157–200.9

peningkatan kinerja dosen di Indonesia melalui publikasi karya ilmiah, dengan ketentuan bahwa setiap dosen dengan jabatan Lektor Kepala harus melakukan publikasi karya ilmiah minimal tiga pada jurnal nasional yang telah terakreditasi,dan minimal 1 karya pada jurnal internasional selama kurun waktu tiga tahun.[5]

Negara tetangga seperti Malaysia sebenarnya juga banyak dari masyarakat yang pernah belajar ke Indonesia. Mereka pergi ke Indonesia untuk mendapatkan ilmu dari ilmuwan di Indonesia. Namun berdasarkan fakta pada beberapa tahun kemudian adalah negara Malaysia lebih tinggi tingkat intelektualnya ketimbang Indonesia. Di samping itu, dalam bidang olahraga negara Indonesia juga masih tertinggal dengan negara Malaysia. Dibalik fakta tersebut, pada tahun 1970 telah memiliki rencana dalam memperbaiki taraf pendidikan mereka. Salah satu cara yang direncanakan Malaysia dengan mengirim guru-guru disana, untuk menimba ilmu ke Indonesia.[6] Realitanya saat ini justru kita yang banyak belajar dengan Malaysia, dan negara tersebut kini bersaing dengan negara asia lainya seperti Sri Lanka, Laos, Myanmar, dan lainya. Fakta tersebut sangat memprihatikan, terlebih bahwa ternyata Indonesia harus mengakui keunggulan Vietnam pada pengembangan pendidikan dasar di negara mereka. Sehingga perlu pembenahan dalam mengembangkan pendidikan dalam meningkatkan kualitas negara kita sendiri. Oleh karenaya peran SDM yang berkualitas juga sebagai pengantar kemajuan bangsa kita.

Dalam bidang Pendidikan acuan utama negara Malaysia adalah meniru sistem pendidikan negara yang pernah menjajahkanya yaitu Inggris. Namun, membawa dampak positif dalam kemajuan di bidang pendidikan di Malaysia. Oleh

---

[5] PERMENRISTEKDIKTI No. 20 tahun 2017. Pada pasal 4 ayat (1)

[6] Andriani, Makalah Pendidikan di Malaysia, file:\\D:\datad\kuliah\prgrammasgister\semesterii\pendidikanperbandingan\revisimakalahpendidikandimalaysia.docx

karenanya negara Malaysia masih mempertahankan bekas peninggalan sistem pendidikan dari negara Inggris. Tidak heran kalau negara tetangga tersebut saat ini sangat maju, terlihat dari berbagai bidang baik pendidikan, ekonomi, pertahanan, serta keamanan. Dahulu Malaysia menyerap sistem pendidikan yang ada di negaraka kita, namun saat ini kondisi terbalik yang menyatakan bahwa negara tersebut justru lebih berkembang dibanding Indonesia.

Salah satu universitas yang memiliki pengelolaan pendidikan yang berkembang baik adalah Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (singkatan: UTHM). Kampus tersebut merupakan kampus ke-15 dari Institut Pendidikan Tinggi Awam (IPTA) di negara Malaysia. UTHM berdiri pada tahun 27 September 2000, yang menyelenggarakan pendidikan dengan jurusan khusus yaitu teknik listrik dan elektronik, teknik sipil dan lingkungan, teknik mesin dan manufaktur, manajemen teknologi, bisnis dan kewirausahaan, ilmu komputer dan teknologi informasi, serta pendidikan teknik dan kejuruan. Awalnya dibentuk pembentukan Pusat Pelatihan Staf Politeknik (PLSP) pada tahun 16 September 1993, dengan tujuan mencetak tenaga pengajar yang ahli dalam bidang teknik rekayasa pada lembaga pendidikan berbentuk Politeknik di Malaysia. Kemudian pengelolaan lembaga tersebut berada pada Universitas Teknologi Malaysia (UTM) berdasarkan kesepakatan pada 28 Juni 1993.

Pada 12 April 1996 universita tersebut berubah nama menjadi Institut Teknologi Tun Hussein Onn (ITTHO). Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk untuk mengembangkan pendidikan dalam bidang teknis. Pengesahan ITTHO juga dilakukan oleh Dato 'Sri Najib Tun Abdul Razak selaku YB Menteri Pendidikan Malaysia. Selanjutnya pada 27 September 2000 dilakukan perubahan kembali ITTHO menjadi Sekolah Tinggi Universitas Teknologi Tun Hussein Onn Malaysia (KUiTTHO).

Perubahan tersebut disahkan oleh YB Tan Sri Dato 'Seri Musa bin Mohamad selaku, Menteri Pendidikan Malaysia.

Seiring perkembangan waktu, pada tahun 20 September 2006 melalui pertemuan antara pihak berwenang di Malaysia melakukan perubahan KUiTTHO menjadi Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM). Universiti Tun Hussein Onn sebagai universitas yang memiliki banyak program studi tentunya masing-masing dosen dengan berbagai keilmuan yang berbeda-beda. Sehingga peneliti memiliki ketertarikan dalam mengkaji terkait peranan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

Bagian II
Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Dosen

A. Pengertian Budaya Organisasi

Secara umum budaya organisasi merupakan sistem yang diterapkan pada sebuah perusahaan dan harus ditaati oleh semua anggota organisasi.[1] Budaya organisasi dapat berupa sistem aturan organisasi yang harus dilaksanakan secara bersama-sama antar anggota dalam organisasi tersebut. Keberhasilan dalam sebuah organisasi juga dapat disebabkan adanya pelaksanaan sistem organisasi yang baik dari semua anggotanya, karena sistem tersebut tentu bertujuan untuk membawa organisasi menjadi lebih baik.[2].

Bila ditinjau berdasarkan pemikiran yang sederhana, faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi di kampus ialah berdasarkan pelaksanaan pada pihak sebelumnya. Visi misi adalah cerminan dari sebuah organisasi tersebut besar atau kecil.

[1] Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, 479.
[2] Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 168.

Proses penyempitan budaya yang ada di organisasi terbagi menjadi tiga, antara lain seperti perekrutan karyawan yang memiliki persepsi yang sama dengan organisasi, melakukan sosialisasi terhadap nilai-nilai yang ada pada organisasi tersebut, menjadikan pemimpin menjadi pendorong bagi anggota organisasi dalam mewujudkan budaya organisasi sesuai keinginan pendiri organisasi.[3] Faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, jika dilihat dari visi misi yang ada maka pencipta dari visi misi tersebut yang berperan penting.[4]

Ciri-ciri utama budaya organisasi: [5]

1. Setiap Individu memiliki sikap yang bertanggung jawab, serta memiliki inisiatif, dan kebebasan
2. Setiap individu memiliki rasa menghormati terhadap berbagai perlakukan dalam mengatasi risiko.
3. Adanya tujuan dari organisas yang jelas untuk mencapai keberhasilan
4. Adanya komunikasi yang baik dan terintegrasi untuk mendorong optimalnya sebuah organisasi
5. Adanya peran seorang manajer dalam pengelolaan organisasi dengan baik
6. Adanya pengawasan sebagai tindakan kontrol terhadap perilaku yang dilakukan karyawan.
7. Setiap anggota mengetahui keberadaan dirinya yang penting bagi suatu perusahaan melalui kerjasama antar satu sama lain
8. Pengelolaan upah atau gaji yang adil

---

[3] O'Reilly dan Chatman, "Culture as social control: Corporations, cults, and commitment."

[4] Debra Meyerson dan Joanne Martin, "Cultural change: An integration of three different views," *Journal of management studies* 24, no. 6 (1987): 623–647.

[5] Gary A Yukl dan William L Gardner, *Leadership in organizations* (Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2002), 141–174.

9. Akses penyampaian pendapat seperti kritik, dan evaluasi yang terbuka untuk karyawan
10. Komunikasi yang berjalan dengan lancar

Keseluruhan karakter tersebut meliputi sikap maupun struktural. Seperti contohnya dorongan dari kondisi internal merupakan acuan dalam kepemimpinan sebuah organisasi. Mayoritas hal itu disebabkan adanya korelasi dengan desain organisasi. Sebagai gambarannya, jika kondisi sebuah organisasi mengalami desentralisasi dan akan mempengaruhi proses pengambilan sebuah keputusan demikian pula akan mempengaruhi tingkat insentif kepegawaiannya. Sehingga, untuk struktur fungsionalnya akan membuat sebuah budaya baru dalam bentuk komunikasi formal yang sifatnya mayoritas. Sebuah analisa menunjukkan bahwa tingkat integrasi secara umum dikarenakan adanya independensi bersifat horizontal yang artinya organisasi tak hanya sebuah cerminan dari keadaan setiap individu di dalamnya serta kepribadian di dalamnya. Mayoritas sebuah kebudayaan mampu dilacak secara langsung pada variabel yang berkorelasi.

Karakteristik Budaya Organisasi

Sebuah study penelitian menunjukkan jika tujuh karakter yang disampaikan sebelumnya merupakan hakikat budaya sebuah organisasi.[6]

1. Kreativitas dan daya berani dalam mengambil risiko. Sikap ini menunjukkan bagaimana daya kreativitas karyawan dalam menangani segala risiko dan menciptakan sebuah kreativitas.
2. Teliti. Bagaimana daya ketelitian karyawan dalam menjalankan tugas yang begitu detail.
3. Prinsip berorientasi. Sikap ini menunjukkan sejauh mana orientasi karyawan dalam memfokuskan diri dalam teknik dan proses yang dikerjakan.
4. Prinsip orientasi orang. Menunjukkan bagaimana keputusan manajemen dalam melakukan sebuah pertimbangan hasil akan sesuatu
5. Prinsip mengutamakan orientasi tim. Menunjukkan bagaimana tingkat aktivitas kerja secara tim dari pada bekerja secara individu.
6. Keagresifan menunjukkan sikap haus akan pekerjaan ketimbang berada dalam zona yang nyaman.
7. Stabilitas kerja. Menunjukkan bagaimana kinerja secara stabil dan selalu mempertahankan *status quo* antara perbandingan dan peningkatan kinerja.

Nilai Dominan dan Sub-Budaya Organisasi

Suatu kebudayaan pada sebuah organisasi adalah perwakilan persepsi yang satu kesatuan yang sama diantara para elemen yang ada dalam sebuah organisasi sehingga menciptakan

[6] Robert L Mathis dan John H Jackson, *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2006).

sebuah fondasi yang kuat dan bisa diartikan sebagai makna kebersamaan. Oleh sebab itu, dalam sebuah organisasi memiliki sebuah harapan bersama diatas kemajemukan diantara anggota yang memiliki karakter dan capaian hidup yang pasti akan berbeda masing-masing dari mereka. Namun anggota organisasi mampu mampu memahami budaya dalam suatu organisasi serupa.[7]

Mayoritas dalam sebuah organisasi mempunyai sebuah dominan dan kemajemukan budaya yang mana kemajemukan akan membawa sebuah pelajaran antar anggota organisasi melalui karakteristik yang dimiliki oleh anggota organisasi tersebut. Ketika membahas berkaitan organisasi, ada hal yang akan mengerah nilai budaya yang majemuk, sehingga bisa diambil poin penting adalah pandangan makro dalam sebuah budaya yang memberikan karakter pribadi tersendiri. Biasanya, sub budaya lebih mudah berkembang dalam organisasi yang cakupannya luas guna merefleksikan terhadap masalah, keadaan, maupun pengalaman yang memiliki kesamaan dengan anggota lainya. Sub budaya meliputi nilai-nilai penting dari sebuah budaya yang bersifat dominan. Kemudian ditambah adanya nilai – nilai yang unik. Begitu pun sebaliknya, ketiadaan nilai yang dijadikan acuan dasar pelaksanaan organisasi maka sifatnya independen akan berkurang begitu signifikan disebabkan karena kurang keserasian antara penafsiran dan kenyataan. Nilai kebersamaan yang ada menjadi sebuah budaya dengan potensi besar dalam menjalankan sekaligus pendampingan dalam berperilaku. Oleh sebab itu, akan memungkinkan untuk berpendapat seperti contohnya ialah mampu toleran atas keagresifan dan segala risiko serta tindakan selanjutnya ialah mengambil sebuah informasi dalam berperilaku bagi kalangan eksekutif dan karyawan Microsoft. Akan tetapi,

[7] O'Reilly dan Chatman, "Culture as social control: Corporations, cults, and commitment," 157–200.

realitas yang ada ialah sub budaya yang di ambil banyak organisasi yang mengabaikannya dan budaya tersebut mampu memiliki pengaruh terhadap lainya. Fungsi-fungsi budaya: batas, identitas, komitmen dan identitas.[8]

B. Pengertian Motivasi

1. Motivasi ialah sebuah rangsangan berupa dorongan yang mampu memberikan sifat yang lebih *on fire* dan menyebabkan pelaku individu maupun kelompok lebih kuat, cekatan, dan tahan akan sebuah ujian yang ada.
2. Motivasi yaitu dasar tujuan yang mengarahkan seseorang untuk menuju pencapaian akan sebuah hal.[9]

Menurut Douglas McGregor, motivasi merupakan dasar dalam bertingkah laku yang dilakukan oleh individu. Acuan untuk menilai seseorang memiliki bermotivasi tinggi adalah individu tersebut memiliki tingkat ketekunan, pantang menyerah dan semangat sehingga mampu menjadikan sebuah acuan bahwa seseorang tersebut memiliki semangat tinggi. Berbeda lagi jika definisi berkembang dalam lingkup yang lebih luas untuk khalayak umum. Beberapa pendapat lain menjelaskan motivasi sebagai sebuah alasan, dan dalam pengertian lain motivasi memiliki kesamaan dengan arti dari semangat.

[8] Ibid., 201.

[9] Terence R. Mitchell, *Research in Organizational Behavior* (Greenwich. CT: JAI Press, 1997), 60–62.

Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini menyebutkan bahwa indikator kebutuhan yang dimiliki manusia antara lain meliputi aspek kebutuhan pokok seperti makan, minum, hasrat seksual, dan kebutuhan fisik lain. Kemudian juga ada kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan dalam hal sosial, pencapaian akan pengharagaan, dan pengembangan diri.[10] Pada teori ini indikator utama yang menjadi kebutuhan penting seorang individu adalah kebutuhan terkait hubungan sosial, perolehan penghargaa, dan bentuk mewujudkan pengembangan diri. Sedangkan indikator lain seperti kebutuhan fisik dan pemenuhan rasa aman menjadi kategori kebutuhan rendah.

Teori X dan teori Y

Menurut Douglas McGregor terdapat hubungan antara teori X dan teori Y berdasarkan model komunikasi yang terjalin antara manajer dengan pekerja. Karakter seorang manusia disebabkan oleh persepsi dari anggota kelompok yang membentuk perilaku pekerja.

Secara umum karyawan tidak begitu gemar terhadap suatu pekerjaan dan berusaha secara ekstra untuk menghindarinya.

1. Jika karyawan tidak gemar terhadap pekerjaan, mereka akan digunakan, diatur, bahkan unsur ancaman agar mencapai tujuan tertentu.
2. Karyawan tidak memiliki tanggung jawab, serta berupaya menemukan alasan dan ini sebagai bentuk asumsi ketiga.
3. Beberapa pekerja lebih mementingkan faktor keamanan dibanding faktor lain saat bekerja

[10] Abraham H Maslow dan Robert Frager, *Motivation and personality* (New York: Harper & Row, 1954), 57–67.

Bertolak belakang terhadap asumsi diatas, maka ada juga beberapa asumsi teory Y yang antara lain sebagai berikut.

1. Asumsi pekerja dalam melaksanakan tugasnya merupakan hal yang digemari, dianggap sebagai sebuah kesenangan
2. Pekerja berusaha mengontrol diri untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan.
3. Karyawan bersedia mempelajari hal-hal yang berkaitan menerima, mencari sesuatu yang baru, dan bertanggungjawab. Di samping itu, karyawan harus mampu menciptakan inovasi yang berdasar atas populasi, dan tidak hanya untuk kalangan mereka yang berkedudukan sebagai manajemen.

Saat ini telah berkembang teori motivasi kontemporer yang lebih menjelaskan keadaan terkini masyarakat. adapun beberapa teori motivasi kontemporer meliputi:

Teori Kebutuhan McClelland

Sesuai dengan nama teori ini, bahwa David McClelland sebagai pencetusnya.[11] Teori ini memprioritaskan kebutuhan manusia menjadi tiga, yaitu:

1. kebutuhan dalam mencapai keinginan dengan melampaui standar manusia lain, serta usaha yang maksimal untuk memperolehnya
2. kebutuhan dalam pemerataan posisi dalam hidup, sehingga dapat hidup berdampingan secara harmonis tanpa pembeda
3. kebutuhan untuk melakukan komunikasi dengan invidu lain secara intens personal

[11] David Clarence McClelland, *The Achieving Society* (New York: Van Nostrand Reinhold, 1961), 63–73.

Teori Evaluasi Kognitif

Teori berkaitan dengan bentuk *reward* yang sifatnya ekstrinsik yang mana dalam perilakunya mencapai sebuah kepuasan. Pola demikian akan meminimalisir adanya dorongan yang lebih luas. Pada teori ini telah mengalami banyak uji ekstensif dan secara mayoritas mendapatkan banyak mendukung.[12]

Teori Penentuan Tujuan

Teori ini mengemukakan bahwa niat sebagai bentuk langkah untuk mancapai tujuan.[13] Maksudnya, menunjukkan usaha karyawan atau usaha yang dikeluarkan dalam bekerja secara totalitas.[14]

Teori Penguatan

Teori penguatan merupakan teori yang berpendapat bahwa sikap seorang individu adalah sebuah nilai fungsional dari konsekuensi. Maksudnya, teori ini berusaha untuk mengemukakan situasi batin individu yang memiliki acuan hanya apa yang mereka ketahui disekitar individu itu sendiri dalam mengambil tindakan.[15]

---

[12] Judy Cameron dan W David Pierce, "Reinforcement, reward, and intrinsic motivation: A meta-analysis," *Review of Educational research* 64, no. 3 (1994): 363–423.
[13] P. Christopher Earley, Pauline Wojnaroski, dan William Prest, "Task planning and energy expended: Exploration of how goals influence performance.," *Journal of Applied Psychology* 72, no. 1 (1987): 107–114.
[14] Edwin A Locke, "Toward a theory of task motivation and incentives," *Organizational Behavior and Human Performance* 3, no. 2 (1968): 157–159.
[15] Danang Sunyoto, *Perilaku Organisasional*, 1 ed. (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS), 2013), 7.

Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa individu melakukan *comparing their self* terhadap saran dan masukan yang ada sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan. Dan berusaha memberikan respons secara adil.[16]

Teori Harapan

Teori harapan merupakan kekuatan cenderung kuat dalam bertindak dengan memilik keyakinan terhadap kekuatan dai apa yang mereka inginkan yang mana akan diikuti dengan hasil dari apa yang mereka percaya.

C. Pengertian Kinerja

Pada sebuah perusahaan atau organisasi sebuah bukti atas keberhasilan atau gagalnya pengelolaan yang diterapkan merupakan definisi dari kinerja. Pihak pimpinan mayoritas kurang peka dalam melakukan pemantauan kecuali dalam situasi yang tidak memungkinkan. Kebanyakan para manajer kurang mengetahui begitu buruknya sebuah kinerja yang sedang merosot sehingga dampak yang diberikan akan dirasakan oleh organisasi seperti krisis.

Kinerja dapat dimaknai sebagai sebuah hasil atas pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.[17] Selanjutnya menurut pendapat lain, kinerja sebagai gabungan antara kemampuan individu, usaha yang dilakukan, serta sebuah kesempatan yang ada. Atau kinerja ini dapat dipahami juga sebagai bentuk kemampuan, serta

[16] Ibid.

[17] Anwar Prabu Mangkunegara dan Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 67.

kesungguhan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.[18]

Kinerja adalah keadaan dimana harus secara konkret dan terkonfirmasi oleh suatu pihak dengan pihak lain untuk melihat keberhasilan dan keefektifan sebuah organisasi dengan berkorelasi dengan tujuan yang dimiliki sebuah perusahaan tersebut serta bisa mendapat hasil yang baik dari sebuah regulasi operasional. Penilaian kinerja secara individu memiliki peran yang besar terhadap keadaan organisasi secara menyeluruh, melalui pelaksanaan tersebut maka akan menjadi sebuah penilaian dari kinerja seorang pegawai. Penilaian kinerja merupakan alat ukur untuk mengevaluasi dan menilai karyawan dalam lingkup organisasi.[19]

Pendapat lain menyatakan bahwa penilaian kinerja akan mendeskripsikan secara sistematis terkait kelebihan dan kekurangan yang dimiliki seseorang.[20] Sedangkan menurut pendapat lain, penilaian tersebut sebagai bentuk evaluasi terhadap capaian seseorang yang memanfaatkan potensinya untuk berkembang.[21]

---

[18] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah.* (Jakarta: Gunung Agung, 2001), 34.

[19] H John Bernardin dan Joyce E A Russell, *Human Resource Management*, 3 ed. (London: Mc. Graw Hill, Inc., 1993), 379.

[20] Wayne F. Cascio, *Managing Human Resources*, 4 ed. (London: McGraw-Hill Education, 1992), 267.

[21] Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Sulita, 2003), 101.

Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat yang didapatkan melalui penilaian kinerja antara lain:

1. Untuk menyesuaikan dengan kompensasi
2. Untuk memperbaiki kinerja
3. Untuk melatih dan mengembangkan karyawan
4. Untuk mengambil keputusan terkait tindakan selanjutnya
5. Untuk mengetahui masalah yang dihadapi karyawan

.

D.Kinerja Dosen

Dosen merupakan komponen penting pada sebuah lembaga pendidikan untuk kelas perguruan tinggi. Sehingga dalam mewujudkan tujuan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa maka perlu adanya peran dosen. Peningkatan kualitas masyarakat juga memerlukan seorang dosen untuk menciptakan masyarakat yang beradab, serta berintelektual. Tugas seorang dosen berkaitan dengan pengembangan masyarakat, melalui penyebaran ilmu pengetahuan baik bidang ilmiah, seni, maupun teknologi. Selain itu dosen juga harus mematuhi tridharma pendidikan, dengan melakukan pengajaran kepada generasi bangsa.[22] Dalam melaksanakan tugas, seorang dosen juga perlu dievaluasi sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kinerjanya.[23]

[22] UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
[23] Buku Pedoman Kerja Dosen tahun 2010

Bagian III
Gambaran Umum STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn Johor Malaysia

A. Gambaran Umum STAIN Kediri

Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri Kediri, atau biasa disebut IAIN Kediri (Institut Agama Islam Negeri Kediri). Sebelumnya, IAIN Kediri biasa dikenal oleh masyarakat sebelumnya sebagai Sekolah Tinggi Agama Islam Kediri (STAIN). Awalnya terdapat suatu keinginan untuk membentuk Perguruan Tinggi Agama Islam yang berada di bawah naungan Departemen Agama Islam Republik Indonesia.

Dalam merealisasikan harapan tersebut, tokoh dan ulama yang berada di Jawa Timur di tahun itu mengadakan sebuah musyawarah yaitu di jombang, Jawa Timur. Hasil dari musyawarah tersebut dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pembentukan panitia Pendirian Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN).
2. Pendirian Fakultas Syari'ah di Surabaya.
3. Pendirian Fakultas Tarbiyah di Malang.

Berdasarkan surat keputusan menteri agama republik Indonesia nomor Keputusan Menteri Agama Nomor 17 Tahun 1961, tepatnya tanggal 28 Oktober 1961. Didirikan Fakultas Syari'ah di Surabaya yang dipimpin oleh Prof. K.H. M. Syafi'i Karim serta juga dilakukan peresmian Fakultas Tarbiyah di Malang yang dipimpin oleh Prof. Mr. Koesnoe. selanjutnya, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Departemen Urusan Agama Nomor 66 Tahun 1964, tanggal 1 Oktober 1964 juga diresmikan Fakultas Ushuluddin di Kediri yang dipimpin oleh K.H. A. Zaini.

Kemudian setahun setelahnya, Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 20 tanggal 5 Juli 1965, beberapa fakultas tersebut menjadi lembaga pendidikan bernama Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel yang berkedudukan di Surabaya (selanjutnya disebut IAIN Sunan Ampel).

Perlu diketahui bahwa Sunan Ampel adalah julukan pemuka agama islam pada waktu itu yang mana kita sering menyebutnya wali terkenal hingga sangat dekat dengan masyarakat Jawa Timur. Beliau merupakan sesepuh sekaligus guru dari mujtahid yang mana lebih dikenal sebagai Walisongo. Nama aslinya ialah R. Rahmatullah, lebih dikenal denganSunan Ampel karena lembaga pendidikan yang mereka ajar pusat utamanya di kota Ampeldenta, Surabaya. Dengan tujuan meneruskan pengorbanan dan cita cita maka nama Sunan Ampel dijadikan sebagai salah satu lembaga penyelenggara pendidikan keislaman di wilayah Jawa Timur.

Sepanjang tahun 1966 hingga 1970 lembaga pendidikan ini memiliki perkembangan cukup baik. Bahkan berawal dari tiga fakultas, hingga berkembang ke berbagai wilayah di Jawa Timur, Kalimantan Timur, hingga NTB. Pada tahun 1975 dilakukan akreditasi Hasilnya beberapa fakultas di wilayah jawa Timur seperti, Pasuruan, Lumajang, Bangkalan, dan Wilayah Nusa Tenggara seperti Sumbawa dan Bima harus ditutup karena tidak mendapat izin.

DR. Andriani, SE.,MM

Kemudian setahun setelahnya, Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 20 tanggal 5 Juli 1965, beberapa fakultas tersebut menjadi lembaga pendidikan bernama Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel yang berkedudukan di Surabaya (selanjutnya disebut IAIN Sunan Ampel).

Perlu diketahui bahwa Sunan Ampel adalah julukan pemuka agama islam pada waktu itu yang mana kita sering menyebutnya wali terkenal hingga sangat dekat dengan masyarakat Jawa Timur. Beliau merupakan sesepuh sekaligus guru dari mujtahid yang mana lebih dikenal sebagai Walisongo. Nama aslinya ialah R. Rahmatullah, lebih dikenal denganSunan Ampel karena lembaga pendidikan yang mereka ajar pusat utamanya di kota Ampeldenta, Surabaya. Dengan tujuan meneruskan pengorbanan dan cita cita maka nama Sunan Ampel dijadikan sebagai salah satu lembaga penyelenggara pendidikan keislaman di wilayah Jawa Timur.

Sepanjang tahun 1966 hingga 1970 lembaga pendidikan ini memiliki perkembangan cukup baik. Bahkan berawal dari tiga fakultas, hingga berkembang ke berbagai wilayah di Jawa Timur, Kalimantan Timur, hingga NTB. Pada tahun 1975 dilakukan akreditasi Hasilnya beberapa fakultas di wilayah jawa Timur seperti, Pasuruan, Lumajang, Bangkalan, dan Wilayah Nusa Tenggara seperti Sumbawa dan Bima harus ditutup karena tidak mendapat izin.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1985, dilakukan pelepasan Fakultas Tarbiyah di Samarinda, Kalimantan Timur, untuk dilanjutkan pembentukan IAIN Antasari di Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Dan dengan waktu yang bersamaan Fakultas Tarbiyah Bojonegoro dipindahkan ke Surabaya. Pada proses pendidikan, adanya tuntutan masyarakar sekitar untuk penyelenggaraan Sarjana Lengkap Jurusan Perbandingan Agama (PA) pada Fakultas Ushuluddin Kediri.

DR. Andriani, SE.,MM

Harapan pada peningkatan IAIN Sunan Ampel melakukan berbagai cara dalam memotivasi atasannyauntuk melakukan tanggung jawab secara penuh dan maksimal dalam menjalankan amanah memberikan sebuah fasilitas pelayanan perguruan tinggi kepada masyarakat untuk daerah di Keresidenan Kediri. Karena di daerah kediri lingkungan pondok sangat banyak, sehingga di tahun 1994-1995 di bentuk sekaligusdisahkan program Studi Tafsir Hadits.

Dalam meningkatkan upaya keefektifan dan efisiensi perguruan tinggi di IAIN dilihat masih membutuhkan adanya sistem pengelolaan beberapa fakultas lain diluar IAIN induk. Sehingga, melalui Surat Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1997 didirikan lembaga pendidikan, bernama Sekolah Tinggi AgamaIslam Negeri (STAIN) yang merupakan nama pengganti untuk beberapa fakultas di luar wilayah IAIN Induk.

Melalui Keputusan Presiden tersebut sehingga Fakultas Ushuluddin Kediri sejajar dengan IAIN Induk di Surabaya, dan menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri. STAIN Kediri telah mendapatkan tempat di masyarakat dan diakui di wilayah Indonesia sebagai lembaga pendidikan keislaman. Pada pelaksanaan pendidikan, STAIN Kediri mengikuti teknis penyelenggaran Kementrian Pendidikan Nasional, serta di bawah naungan Kementrian Agama. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, perguruan tinggi (STAIN) Kediri mengacu pada beberapa aturan, antara lain.

1. Kepres RI No. 10 tahun 1991 tentang Pencabutan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1987 tentang Susunan Organisasi Institut Agama islam Negeri.
2. Keputusan Menteri Agama RI No. 383 Tahun 1997 tentang Kurikulum Nasional Program sarjana (S1) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) yang disempurnakan dan Kurikulum Nasional Program Sarjana (S1) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN).
3. Keputusan Menteri Agama No. 387/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Program studi Perguruan Tinggi Agama Islam.

4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 234/U/2000 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi.
5. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2008 tentang Statuta Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri.

Seiring waktu berjalan, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri yang kini telah beralih menjadi IAIN Kediri mampu memiliki 4 (tiga) Fakultas antara lain : Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, Fakultas Tarbiyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan Fakultas Syari'ah.

Tabel 3.1
Pertumbuhan Jumlah Mahasiswa Baru Tahun Akademik 2006-2015

Tahun akademik	USHULUDDIN																TARBIYAH						SYARIAH							
	PA		IH		IAT		Psi		KI		SA		AT		TH(P)		PAI		TBI		PBA		ES		HES		AS		AS(P)	
	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr
2015/2016	14	12	12	7	34	22	49	118	38	42	9	12	31	38			159	301	35	169	31	48	147	437	20	47	33	17		
2014/2015	5	6	5	3	16	15	57	104	23	32	9	17	3	4	5	1	176	273	39	109	19	55	145	344	20	34	36	16	7	1
2013/2014	10	10			15	16	16	59	16	9			4	10	4	1	129	178	26	120	28	48	81	171			23	17	3	
2012/2013	13	11			22	8	24	33	16	12			2	4			82	123	35	79	30	50	52	82			24	8	4	
2011/2012	3	6			10	15	10	23	15	10			5	8	6		102	118	41	97	20	21	36	79			17	9	16	1
2010/2011	10	6			11	5	6	20	7	13					8	1	106	106	30	85	22	17	47	49			12	1	13	
2009/2010	7	4			11	5	12	19	14	8					17		85	111	36	117	27	20	41	64			10	6	34	1
2008/2009	7	3			12	4	11	18	11	4					17	1	96	93	51	116	32	17	41	50			14	4	25	4
2007/2008	7	2			13	1	8	16	9	12							81	73	45	107	14	9	35	34			37	7	16	1
2006/2007	12	7			15	4	14	13	6	7							66	74	21	67	14	12	23	32			18	8		
	88	67	17	10	159	95	207	423	155	149	18	29	45	64	57	4	1082	1450	359	1066	237	297	648	1342	40	81	224	93	118	8
	155		27		254		630		304		47		109		61		2532		1425		534		1990		121		317		126	
	1587																4491						2554							

Sumber : Data Akademik STAIN Kediri, tahun 2015

Keterangan :

PA= Perbandingan Agama
IH= Ilmu Hadis
IAT= Ilmu Akhlak Tasawuf
KI= Komunikasi Islam
PAI= Pendidikan Agama Islam
TBI= Tadris Bahasa Inggris
PBA= Pendidikan Agama Islam
AS(P) = Ahwal Syakhshiyah (Percepatan/Akselesari)
Psi = Psikologi Islam
SA = Sosiologi Agama
AT = Akhlak Tasawuf
TH(P) = Tafsir Hadis (Percepatan/Akselesari)
ES = Ekonomi Syari'ah
HES = Hukum Ekonomi Syari'ah
AS = Ahwal Syakhshiyah
Lk = Laki-laki Pr = Perempuan

Tabel 3.2

Nama Dosen Tetap PNS, Dosen Tetap NON PNS, Dosen Luar Biasa dan Tenaga Administrasi Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri

No.	Nama	NIP	Jabatan Fungsional	Gol.	Pangkat
1	Dr. Nur Chamid, MM	19680714 199703 1 002	Lektor Kepala	IV/b	Pembina Tk. I
2	Dr. Imam Annas Mushlihin, MHI	19750101 199803 1 002	Lektor Kepala	IV/b	Pembina Tk. I
3	Dra. Nurul Hanani. MHI	19620304 199803 2 001	Lektor Kepala	IV/b	Pembina Tk. I
4	Drs. M. Mahdil Mawahib, SH, M.Ag	19640104 200003 1 002	Lektor Kepala	IV/a	Pembina
5	Dr. Khamim, M.Ag	19640624 200212 1 001	Lektor Kepala	IV/a	Pembina
6	Achmad Munif, SE, MM	19691025 200312 1 001	Lektor	IV/a	Pembina
7	H. Abdul Wahab Ahmad Khalil, MA	19670111 200112 1 001	Lektor	III/d	Penata Tk. I
8	Rofik Efendi, S.Kom, MM	19690617 199803 1 002	Lektor	III/d	Penata Tk. I
9	H. Qomarus Zaman, Lc, M.Pd.I	19690714 200112 1 002	Lektor Kepala	IV/a	Pembina
10	Muhammad Muhaimin, M.Ag	19740401 200312 1 005	Lektor Kepala	IV/a	Pembina
11	Dr. Naning Fatmawatie, MM	19740528 200312 2 001	Lektor Kepala	IV/a	Pembina
12	Dr. Andriani, SE, MM	19730113 200312 2 001	Lektor Kepala	IV/a	Pembina
13	Dr. Ulin Na'mah, M.HI	19780201 200501 2 002	Lektor	III/d	Penata Tk. I
14	Dr. H. Ahmad Syakur, Lc, M.EI	19760708 200604 1004	Lektor	III/d	Penata Tk. I
15	Zayad Abd. Rahman, M.HI	19731216 200501 1 002	Lektor	III/c	Penata

16	Dr. Jamaludin Acmad Kholik, MA	19750913 200801 1 014	Lektor	III/c	Penata
17	Sri Anugerah Natalina, SE, MM	19771225 200901 2 006	Lektor	III/c	Penata
18	Sulistyowati, S.HI, MEI	19810930 200901 2 008	Lektor	III/d	Penata Tk. I
19	H. Abdullah Taufik, SH, MH	19670622 200604 1 009	Lektor	III/c	Penata
20	Ali samsuri, M.EI	19761031 200901 1 003	Lektor	III/c	Penata
21	Nuril Hidayati, M.Hum	19800131 200312 2 003	Lektor	III/c	Penata
22	Siti Nurhayati, S.H.I., M.Hum	19800313 201101 2 004	Assisten Ahli	III/b	Penata Muda Tk. I
23	Ashfa Fikriyah, M.EI	19750419 200003 2 002	Lektor	III/c	Penata
24	H. Mohammad Bakir, M.Fil.I	19730713 199703 1 003	Assisten Ahli	III/b	Penata Muda Tk. I
25	Amrul Mutaqin, M.EI	19760507 200801 1 013	Assisten Ahli	III/b	Penata Muda Tk. I
26	Moh. Nafik, MHI	19770223 200901 1 004	Assisten Ahli	III/b	Penata Muda Tk. I
27	Dr. Hj. Zuraidah, M.Si	19720412 200604 2 001	Lektor	III/d	Penata Tk. I
28	Faridatul Fitriyah, M.Sy	19900402 201503 2 004	Assisten Ahli	III/b	Penata Muda Tk. I
29	Nilna Fauza, M.HI	19861024 201503 2 003	Assisten Ahli	III/b	Penata Muda Tk. I
30	Syaiful Bahri, M.HI	19860220 201503 1 004	Assisten Ahli	III/b	Penata Muda Tk. I
31	Anwariyah, M.Pd	-	-	-	-
32	Alwi Musa Muzaiyin, S.EI, M.Sy	-	-	-	-
33	M. Choiril Anam, M.EI	-	-	-	-
34	M. Nabil Khasbullah, SEI, M.Pd.I	-	-	-	-

35	Hizbullah Hadziq, S.HI, M.Pd.I	-	-	-	-
36	Niwari, MA	-	-	-	-
37	M. Miftahul Huda, M.Pd.I	-	-	-	-
38	Dijan Novia Saka, SE, MM	-	-	-	-
39	Toni Adhitya, SE, Ak, MSA	-	-	-	-
40	M. Anang Firdaus, M.Pd.I	-	-	-	-
41	M. Miftakhul Huda, M.Pd.I	-	-	-	-
42	Nur Laela Habiba, M.Pd.	-	-	-	-
43	Ulin Ni'mah Rodliya U, M.Pd	-	-	-	-
44	Ning Purnama Sariati, MEI	-	-	-	-
45	M. Zainudin, MEI	-	-	-	-
46	M. Soleh Mauludin, SE,MSI	-	-	-	-
47	M. Badrus Sholichin, MA	-	-	-	-
48	Hisbullah Hadziq, M.PdI	-	-	-	-
49	Yuli Astuti Hasanah, MPd	-	-	-	-
50	H. Imam Masrur, MThI	-	-	-	-
51	Fatimatuz Zahro, MHI	-	-	-	-
52	Nurmahmudah, M.Phil	-	-	-	-
53	Pandi Rais, MPd	-	-	-	-

54	Ruston Nawawi, MA	-	-	-	-
55	Arif Zunaidi, MEI	-	-	-	-
56	Binti Mutafarida, MEI	-	-	-	-
57	Ririn Wahyu Arida, SE, MM	-	-	-	-
58	Imam Mukhlas, SH	-	-	-	-
59	Dr. Hj. Munadhiroh, SH, MH	-	-	-	-
60	Choirul Munif, S.Ag, SH, MH	-	-	-	-
61	Wiwiek Kusumaning Asmoro, MM	-	-	-	-
62	Irfan Harmoko, SEI, MM	-	-	-	-
63	Moch. Wahyudi,SE, MM	-	-	-	-
64	Ahmad Yani, SE, MM	-	-	-	-
65	Marhaendra Kusuma, SE, MM, Ak	-	-	-	-
66	Drs. Miswan, SH	-	-	-	-
67	Moh. Nasrul Fuad, M.Pd.	-	-	-	-
68	M. Wildan Fawaid, S.E.Sy., MEI	-	-	-	-
69	Huzaimah Al-Anshori, SHI, MH	-	-	-	-
70	H. Moch. Ihya' Ulumuddin, Lc., M.Pd.I.	-	-	-	-
71	H. Mohammad Al-Furqon, M.Pd.I.	-	-	-	-
72	M. Solahudin, S.Hum., M.Ag.	-	-	-	-

73	Ali Nur Rofiq, S.Th.I., M.Ag.	-	-	-	-
74	Ana Fadhilah, Lc., MA	-	-	-	-
75	Nur Mustofa, S.Ag., MH	-	-	-	-
72	Masy'fuah, S.Sos	19731205 200003 2 001	Penyusun Adm. Akdemik SubBag. Akademik,Kemhs & Alumni pada Bagian Jur. Syari'ah	III/d	Penata Tk. I
73	M. Sururi, S.Sos	19680627 200604 1 001		III/b	Penata Tk. I
74	Ruhana Maskurun, S.Sya	-	-	-	-
75	Sumitro Sulistyio	-	-	-	-

Tabel 3.2 menunjukkan jumlah dosen di STAIN Kediri sebanyak 30 orang dosen berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), 26 orang berstatus Dosen Tetap Non PNS dan 19 orang dosen berstatus Dosen Luar Biasa (DLB). Jurusan Syariah memiliki 4 orang tenaga administrasi.

B. Gambaran Umum Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

UTHM berdiri pada tahun 27 September 2000, yang menyelenggarakan pendidikan dengan jurusan khusus yaitu teknik listrik dan elektronik, teknik sipil dan lingkungan, teknik mesin dan manufaktur, manajemen teknologi, bisnis dan kewirausahaan, ilmu komputer dan teknologi informasi, serta pendidikan teknik dan kejuruan. Awalnya dibentuk pembentukan Pusat Pelatihan Staf Politeknik (PLSP) pada tahun 16 September 1993, dengan tujuan mencetak tenaga pengajar yang ahli dalam bidang teknik rekayasa pada lembaga pendidikan berbentuk Politeknik di Malaysia. Kemudian pengelolaan lembaga tersebut berada pada Universitas Teknologi Malaysia (UTM) berdasarkan kesepakatan pada 28 Juni 1993.

Pada 12 April 1996 universita tersebut berubah nama menjadi Institut Teknologi Tun Hussein Onn (ITTHO). Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk untuk mengembangkan pendidikan dalam bidang teknis. Pengesahan ITTHO juga dilakukan oleh Dato 'Sri Najib Tun Abdul Razak selaku YB Menteri Pendidikan Malaysia. Selanjutnya pada 27 September 2000 dilakukan perubahan kembali ITTHO menjadi Sekolah Tinggi Universitas Teknologi Tun Hussein Onn Malaysia (KUiTTHO). Perubahan tersebut disahkan oleh YB Tan Sri Dato 'Seri Musa bin Mohamad selaku, Menteri Pendidikan Malaysia.

Seiring perkembangan waktu, pada tahun 20 September 2006 melalui pertemuan antara pihak berwenang di Malaysia melakukan perubahan KUiTTHO menjadi Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM). Universiti Tun Hussein Onn sebagai universitas yang memiliki banyak program studi tentunya masing-masing dosen dengan berbagai keilmuan yang berbeda-beda. Sehingga peneliti memiliki ketertarikan dalam mengkaji terkait peranan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen.[1]

Struktur, Visi dan Misi UTHM

1. Perubahan Nama UTHM

a. Pusat Pelatihan Staf Politeknik (PLSP) - 1993
b. Institut Teknologi Tun Hussein Onn (ITTHO) - 1996
c. Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn (KUiTTHO) - 2001
d. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) - 2007

2. Pemimpin

a. Profesor Emeritus Prof. Ir. Dr. Zainal Abidin Ahmad
   - Direktur PLSP (1993-1995)
b. Profesor Emeritus Dato 'Dr. Hj. Ismail bin Hj. Bakar
   - Rektor KUiTTHO (2000 - 2007)
   - Wakil Rektor UTHM (2007 - 2008)
c. Profesor Dato 'Dr. Mohd. Noh bin Dalimin
   - Wakil Rektor UTHM (2008 - 2016)
d. Profesor Dr. Wahid Razzaly
   - Wakil Rektor UTHM (2017 - Sekarang)

3. Vision

[1] Wawancara dengan Ibu Patmawati, 1 Agustus 2017

"Shaping the future of this faculty as one of the main excel leader in technology management"

4. Mission

"Our mission is to deliver managers with creativity, innovation, competent and able to apply and explore the leading technology"

Tabel 3.3
Pendaftar Pejabat

Nama Pendaftar	Tahun Menjabat
Tuan Haji Sulam bin Hamid	2014 sampai sekarang
Bapak Abdul Halim bin Abdul Rahman	2006 sampai 2014
YBhg. Datuk Shuib bin Md.Yusop	2005 sampai 2006
Mr. Misman bin Hj. Ramly	2002 sampai 2005
YBhg. Datuk Hasan bin Sirun	2001 sampai 2002

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pendaftar tahun 2001 sampai 2007 sebanyak 5 (lima) pendaftar pejabat.

Tabel 3.4
Lulusan-lulusan Kehormatan UTHM

Konv. Kali Ke	Tahun	Penerima	Gelar Kehormatan
15	2015	YBhg. Prof. Datuk Ir. Adanan bin Mohamed Hussain	Gelar Kehormatan Doktor (Rekayasa Teknologi)
15	2015	YBhg. Prof. Dr Josu Takala	Gelar Kehormatan Doktor (Manajemen Teknologi)
15	2015	Yang Berhormat Dato' Haji Noh bin Gadot	Gelar Kehormatan Doktor Sains

			(Pembangunan Insan)
14	2014	YBhg. Prof. Emeritus Dr. Koichi Niihara	Gelar Kehormatan Doktor (Teknik Mesin)
14	2014	YBhg. Prof. Dr. Georg Spottl	Gelar Kehormatan Doktor (Pendidikan Teknis Dan Kejuruan)
14	2014	YBhg. Prof. Datuk Mohmed Misbun b. Dato' Hj. Sidek	Gelar Kehormatan Doktor Sains (Pembangunan Insan)
10	2013	YBhg. Tan Sri Musa bin Tan Sri Hj. Hassan	Gelar Kehormatan Doktor (Manajemen Teknologi)
11	2013	YBhg. Datuk KY Mustafa	Gelar Kehormatan Sarjana (Manajemen Teknologi)
12	2013	tidak Penerima	Tidak Ada
13	2013	Baginda Sri Sultan Hamengkubuwono X	Gelar Kehormatan Doktor (Manajemen Properti Dan Fasiliti)
10	2010	YBhg. Dato 'Hj. Imran bin Idris	Gelar Kehormatan Doktor (Pendidikan Teknis)
9	2010	YAB Tun Abdullah bin Hj Ahmad Badawi	Gelar Kehormatan Doktor (Pendidikan Teknis)
8	2009	YBhg.Dato' Ir. Wahab bin Suhaili	Gelar Kehormatan Sarjana Teknik Sipil
7	2008	Yang Mulia Raja Zarith Sofiah binti Almarhum Sultan Idris Shah	Gelar Kehormatan Doktor (Pendidikan)
6	2007	YBhg.Tan Sri Dato'Muhammad Ali bin Hashim	Gelar Kehormatan Doktor (Manajemen Teknologi)
6	2007	YBhg.Dato' Dr. Ahamad bin Sipon	Gelar Kehormatan Doktor (Pendidikan Teknis)

5	2006	YBhg.Tan Sri Dato 'Ainuddin bin Abdul Wahid	Gelar Kehormatan Doktor (Pendidikan Teknis)
4	2005	YABhg.Tun Dr.Mahathir bin Mohamad	Gelar Kehormatan Doktor (Manajemen Teknologi)
3	2004	YBhg.Tan Sri Dato 'Musa bin Mohamad	Gelar Kehormatan Doktor(Manajemen Teknologi)
3	2004	YBhg.Tan Sri Datuk Dr.Ahmad Zaharudin bin Idrus	Gelar Kehormatan Doktor (Teknologi Rekayasa)
3	2004	YBhg. Dato 'Seri Dr. Abdul Shukor bin Abdullah	Gelar Kehormatan Doktor (Pendidikan Teknis)
2	2003	YBhg. Tan Sri Dato 'Ir. Hj. Zaini bin Omar	Gelar Kehormatan Doktor (Teknik)
2	2003	YBhg. Tan Sri Nuraizah binti Abdul Hamid	Gelar Kehormatan Doktor (Manajemen Teknologi)
1	2002	tidak Penerima	Tidak Ada

Tabel diatas menunjukkan bahwa lulusan kehormatan diberikan setiap tahun lebih dari satu gelar kehormatan di setiap fakultas.

Tabel 3.5
Penerima Gelar Profesor Emeritus

Tahun Terima	Penerima
2013	YBhg. Profesor Emeritus Dato Dr. Hj. Ismail bin Hj. Bakar
2012	YBhg. Profesor Emeritus Ir. Mohammad Zainal bin Md. Yusof
2011	YBhg.Profesor Emeritus Ir Dr. Zainal Abidin bin Ahmad

Tabel diatas menunjukkan bahwa gelar profesor diberikan mulai tahun 2011 sampai 2013 sebanyak tiga orang profesor

Fakultas dan Pusat Studi Akademik di UTHM

1. Fakultas Teknik Sipil dan Lingkungan (FKAAS)
2. Fakultas Teknik Elektro dan Elektronik (FKEE)
3. Fakultas Teknik Mesin dan Manufaktur (FKMP)
4. Fakultas Pegurusan Teknologi dan Bisnis (FPTP)
5. Fakultas Pendidikan Teknik dan Kejuruan (FPTV)
6. Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi (FSKTM)
7. Fakultas Sains, Teknologi dan Pembangunan Insan (FSTPI)
8. Fakultas Teknologi Rekayasa (FTK)
9. Pusat Pascasarjana
10. Pusat Studi Diploma
11. Pusat Pendidikan Berkelanjutan

Program

Daftar program yang ditawarkan di UTHM:

1. Program Diploma

Studi diploma ditawarkan kepada setiap pelamar yang memiliki kualifikasi SPM / SPMV dan setara. Daftar program diploma yang ditawarkan oleh UTHM:

a. Diploma Teknik Sipil
b. Diploma Teknik Elektro
c. Diploma Teknik Mesin
d. Diploma Teknologi Teknik Sipil
e. Diploma Teknologi Teknik Elektro
f. Diploma Teknologi Teknik Mesin
g. Diploma Teknologi Teknik Kimia
h. Diploma Sains Terapan
i. Diploma Teknologi Informasi

2. Program Sarjana

Studi sarjana ditawarkan kepada setiap pelamar yang memiliki kualifikasi STPM / Matrik / Asasi / STAM /

Diploma / Setaraf. Daftar program sarjana yang ditawarkan oleh UTHM:

a. Fakultas Teknik Sipil dan Lingkungan
   1) Sarjana Teknik Sipil dengan Honors
b. Fakultas Teknik Elektro dan Elektronik
   1) Sarjana Teknik Elektro (Power System) dengan pujian
   2) Sarjana Teknik Elektronik (Komunikasi) dengan pujian
   3) Sarjana Teknik Elektronik (Mekatronika) dengan pujian
   4) Sarjana Teknik Elektronik (Mikroelektronik) dengan pujian
   5) Sarjana Teknik Elektronik (Teknik Komputer) dengan pujian
   6) Sarjana Teknik Elektronik (Elektronik Medis) dengan pujian
c. Fakultas Teknik Mesin dan Manufaktur
   1) Sarjana Teknik Mesin dengan Honors
   2) Sarjana Teknologi Teknik Aeronautika (Penerbangan Profesional) dengan Honours
   3) Sarjana Teknologi Teknik Aeronautika (Pemeliharaan Pesawat Udara) dengan Honours
d. Fakultas Manajemen Teknologi dan Bisnis
   1) Sarjana Manajemen Teknologi (Produksi & Operasi) Dengan Honors
   2) Sarjana Manajemen Teknologi (Konstruksi) Dengan Honors
   3) Sarjana Manajemen Teknologi dengan Honors
   4) Sarjana Manajemen Properti Dengan Honors
e. Fakultas Pendidikan Teknik dan Vokasional
   1) Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasionalelektif
      a) Otomotif

b) Praktik Bengkel dan Machining
c) Las dan Fabrikasi Logam
d) Keterampilan Hidup
e) Teknik Listrik dan Elektronik
f) Bangunan
g) Pendinginan dan Penyejuk Udara

2) Sarjana Pendidikan (Manajemen Pendidikan)
3) Sarjana Pendidikan Kejuruan (Listrik dan Elektronik) dengan Honours
4) Sarjana Pendidikan Kejuruan (Katering) dengan Honours

f. Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi
1) Sarjana Teknologi Informasi
2) Sarjana Ilmu Komputer (Keamanan Informasi) dengan Honours
3) Sarjana Ilmu Komputer (Komputasi Multimedia) dengan Honours
4) Sarjana Ilmu Komputer (Rekayasa Perangkat Lunak) dengan Honours
5) Sarjana Ilmu Komputer (Teknologi Web) dengan Honours

g. Fakultas Sains, Teknologi dan Pembangunan Insan
1) Sarjana Sains (Matematika Teknologi) dengan Honours
2) Sarjana Sains (Statistik Industri) dengan Honours
3) Sarjana Sains (Fisika Terapan) dengan Honours
4) Sarjana Sains (Teknologi Pangan) dengan Honours

h. Fakultas Teknologi Rekayasa
1) Sarjana Teknologi Teknik Sipil (Layanan Bangunan) dengan Honours
2) Sarjana Teknologi Teknik Sipil (Lingkungan) dengan Honours
3) Sarjana Teknologi Teknik Sipil (Konstruksi) dengan Honours

4) Sarjana Teknologi Teknik Kimia (Bioteknologi) dengan Honours
5) Sarjana Teknologi Teknik Mesin (Plant) dengan Honours
6) Sarjana Teknologi Teknik Mesin (Manufaktur) dengan Honours
7) Sarjana Teknologi Teknik Mesin (Otomotif) dengan Honours
8) Sarjana Teknologi Teknik Tekstil dengan Honors
9) Sarjana Teknologi Teknik Kemasan dengan Honors
10) Sarjana Teknologi Teknik Otomasi Industri dengan Honors
11) Sarjana Teknologi Rekayasa Listrik (Power Listrik) dengan Honours
12) Sarjana Teknologi Teknik Komunikasi dan Komputer dengan Honors

3. Program Pasca Sarjana

Studi pasca sarjana ditawarkan kepada setiap pelamar yang memiliki gelar sarjana dan mereka yang memiliki pengalaman kerja yang luas. Daftar program pasca sarjana yang ditawarkan oleh UTHM:

a. Ijazah Sarjana Secara Kerja Kursus Sepenuh Waktu Saja
   1) Sarjana Teknik Sipil
   2) Sarjana Teknik Elektro
   3) Sarjana Teknik Mesin
   4) Sarjana Pendidikan Teknik & Vokasional
   5) Sarjana Pendidikan Teknis (Teknik Sipil)
   6) Sarjana Pendidikan Teknis (Teknik Elektro)
   7) Sarjana Pendidikan Teknis (Teknik Mesin)
   8) Sarjana Pendidikan Teknis (Desain Instruksional dan Teknologi)
   9) Sarjana Ilmu Manajemen Teknologi Konstruksi

10) Sarjana Ilmu Teknik Nuklir

b. Ijazah Sarjana Secara Penelitian Sepenuh Waktu Atau Paruh Waktu
   1) Sarjana Teknik Sipil
   2) Sarjana Teknik Elektro
   3) Sarjana Teknik Mesin
   4) Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional
   5) Sarjana Ilmu Manajemen Teknoogi
   6) Sarjana Ilmu Manajemen Properti dan Fasiliti
   7) Sarjana Teknologi Informasi
   8) Sarjana Sains

c. Ijazah Sarjana Secara Modus Campuran
   1) Sarjana Ilmu Komputer (Keamanan Informasi)
   2) Sarjana Ilmu Komputer (Rekayasa Perangkat Lunak)
   3) Sarjana Ilmu Komputer (Teknologi Web)
   4) Sarjana Ilmu Komputer (Komputasi Lunak)
   5) Sarjana Ilmu Teknik Transportasi Rel

d. Ph.D Secara Penelitian Sepenuh Waktu Atau Sepenuh Waktu
   1) Ph.D Teknik Sipil
   2) Ph.D Teknik Elektro
   3) Ph.D Teknik Mesin
   4) Ph.D Pendidikan Teknik Dan Vokasional
   5) Ph.D Manajemen Teknologi
   6) Ph.D Manajemen Properti Dan Fasiliti
   7) Ph.D Teknologi Informasi
   8) Ph.D Ilmu

4. Program Pesisir

Program-program studi UTHM yang dilakukan di tempat lain yaitu melalui modus paruh waktu atau penuh waktu. Untuk saat ini CEC hanya menawarkan program studi diperingkat studi pascasarjana yaitu tingkat Sarjana secara paruh waktu.

Daftar program pesisir yang ditawarkan oleh UTHM:

a. Sarjana Teknik Sipil
b. Sarjana Teknik Elektro
c. Sarjana Teknik Mesin
d. Sarjana Pendidikan Teknis Dan Vokasional
e. Sarjana Pendidikan Teknis (Teknik Sipil)
f. Sarjana Pendidikan Teknis (Teknik Elektro)
g. Sarjana Pendidikan Teknis (Teknik Mesin)
h. Sarjana Pendidikan Teknis (Desain Instruksional Dan Teknologi)

Pusat-Pusat Pembelajaran

a. Arau
b. Bangi
c. Beranang
d. Dungun
e. Ipoh
f. Jitra
g. Kemaman
h. kota Kinabalu
i. Kuantan
j. Kuching
k. Ledang
l. Melaka Tengah
m. Temerloh
n. UTHM

5. Kursus Eksekutif

Program Diploma / Diploma lanjutan secara penuh atau paruh waktu selama melebihi 6 bulan atau melebihi 150 jam kredit. Daftar kursus eksekutif yang ditawarkan oleh UTHM:

a. Diploma Eksekutif Inggris untuk Keterampilan Professional
b. Diploma Eksekutif Teknologi Manufaktur
c. Diploma Eksekutif instruktur Pelatihan bagi Industri
d. Diploma Eksekutif Teknik Elektronik Medis
e. Diploma Eksekutif Teknologi Mikroelektronik
f. Diploma Eksekutif Jaringan Komputer & Aplikasi
g. Diploma Eksekutif Otomasi Industri
h. Diploma Eksekutif Teknik perpipaan bagi Logi Pengolahan
i. Diploma Eksekutif Sistem Manufaktur
j. Diploma Eksekutif Manajemen Operasi Industri
k. Diploma Eksekutif Desain Produk Rekayasa
l. Diploma Eksekutif Layanan Bangunan (Mekanikal & Elektrikal)
m. Diploma Eksekutif Teknologi Konstruksi Bangunan
n. Diploma Eksekutif Manajemen Proyek lansekap
o. Diploma Eksekutif Proyek Teknik
p. Diploma Eksekutif Desain & Teknologi Pembuatan Furnitur
q. Diploma Eksekutif Konstruksi & Selenggaraan Jalan raya
r. Diploma Eksekutif Keamanan & Kesehatan Perkerjaan
s. Diploma Eksekutif Manajemen Bisnis & Kewirausahaan
t. Diploma Eksekutif Manajemen Fasiliti
u. Diploma Eksekutif Welding & Pengujian Tanpa Merusak
v. Diploma Eksekutif Manajemen Teknologi (Operasi Logistik)
w. Diploma Eksekutif Manajemen Teknologi (Manajemen Operasi)
x. Diploma Eksekutif / Sertifikat Eksekutif (Modul INSEP)

6. Kursus Jangka Pendek

Kursus singkat ini berfokus pada kekuatan, kelemahan dan memberikan kesempatan kepada mereka yang menginginkan peningkatan kinerja dalam diri mereka sendiri dibidang yang mereka geluti.

Fasilitas Kampus

Fasilitas-fasilitas yang ada di UTHM adalah:

a. Perpustakaan Tunku Tun Aminah
b. Dewan Sultan Ibrahim
c. Kolam Renang

Kolej Kediaman

Pada Univeristas Tun Husein on Malaysia, terdapat asrama bagi mahasiswa atau mahasiswi untuk tinggal yang mana disebut dengan " Kolej Kediaman". Dahulu sebelum beralih tingkat menjadi Universitas, asrama meliliki istilah " Desa Siswa" yang mana hunian ini di bagi menjadi dua yang berada di dalam kampus (bagi Mahasiswa Teknik Rekayasa) dan luar kampus (biasanya untuk siswa yang berasal dari kota serta PALAPES).

Perjanjian untuk Mendiami Asrama

Mahasiswa UTHM akan mendapatkan hunian untuk tinggal pada sebuah kolej kediaman tertentu yang dipilihkan oleh Universitas, sehingga para mahasiswa tidak bisa memilih hunian tempat tinggal pada awal perkuliahan. Biasanya mahasiswa akan tinggal selama dua tahun dalam hunian yang dipilihkan oleh Universitas.

Pada tahun 2009/2010, telah berubah kebijakan yang menyatakan bahwa mahasiswa hanya akan tinggal pada asrama selama setahun saja. Sehingga untuk selanjutnya mahasiswa akan dibebaskan untuk mencari tempat tinggal sendiri.

Kemudian pada periode tersebut berakhir, mahasiswa yang masih ingin menetap di asrama yang diinginkan memberitahu pihak pengurus asrama ingin tinggali. Kualifikasi menempati diukur dengan keaktifan siswa bersangkutan dalam kegiatan asrama serta kegiatan Universitas selama mereka menempati asrama. Siswa yang tidak berhasil terpaksa mencari rumah sewa di area dekat.

Tabel 3.6

Jabatan Pengurusan Perniagaan Universiti Tun Hussein Onn Johor Malaysia

No.	Nomor Pegawai	Nama	Jabatan
1	00932	Dr. Abd Rahman bin Ahmad	Prof. Madya / DS54 Ketua Jabatan
2	01190	Prof. Madya Dr. Wan Fauzi @ Wan Fauziah binti Wan Yusoff	Prof. Madya / DS54 Pengarah Pusat Perniagaan dan Keusahawanan
3	02763	Prod. Madya Dr. Hj. Amran bin Hj. Harun	Prof. Madya/DS54
4	01168	Encik Ahmad Kaseri bin Ramin	Pensyarah Kanan/DS52
5	01409	Dr. Maimunah binti Ali	Pensyarah/DS51
6	01916	Dr. Siti Sarah binti Omar	Pensyarah/DS51
7	00672	Encik Mohd Nazir bin Mohd. Adi	Pensyarah/DS45
8	01130	Puan Nur Aniza Quantaniah binti Jusoh	Pensyarah/DS45
9	02158	Puan Noreina binti Kepal @ Nasir	Pensyarah/DS45
10	00638	Encik Abd Razak bin Ahmad	Pensyarah/DS45

Sumber : Kepegawaian UTHM, 2017

Data tabel 3.7 menunjukkan bahwa jabatan pengurusan perniagaan dijabat oleh 10 orang pensyarah yang terdiri dari 1 orang ketua, 1 orang wakil dan 8 orang anggota.

Tabel 3.7

Jabatan Pengurusan Pengeluaran dan Operasi Universiti Tun Hussein Onn Johor Malaysia

No.	Nomor Pegawai	Nama	Jabatan
1	00943	Dr. Nor Aziati bt Abdul Hamid	Pensyarah Kanan / DS52 Ketua Jabatan
2	00023	Profesor Dr. Haji Abdul Talib bin Bon	Profesor/VK7
3	00844	Prof. Madya Dr. Haji Rosmaini bin Haji Tasmin	Prof. Madya/DS54
4	01719	Dr. Raja Zuraidah binti Raja Mohd Rasi	Pensyarah Kanan / DS52 / Timbalan Pengarah Pejabat Strategik dan Komunikasi Korporat
5	00945	Dr. Kamilah binti Ahmad	Pensyarah Kanan / DS52
6	00944	Puan Rohaizan binti Ramlan	Pensyarah Kanan / DS52
7	02383	Dr. Md. Fauzi bin Ahmad Mohamad	Pensyarah/DS51
8	02628	Dr. Chan Shiau Wei	Pensyarah/DS51
9	02718	Dr. Fadillah binti Ismail	Pensyarah/DS51
10	00847	Encik Yunos bin Ngadiman	Pensyarah/DS45

11	02754	Dr. Ahmad Nur Aizat bin Ahmad	Pensyarah/DS45
12	02788	Dr. Lee Te Chuan	Pensyarah/DS45
13	02353	Dr. Mohd Fahmy Bin Abdullah	Pensyarah
14	01454	Puan Siti Anisah binti Atan	Pengajar Kanan/DV44
15	01833	Puan Siti Norziah binti Ismail	Pengajar/DV41
16	00233	Encik Abdul Rahman Iskandar bin Ab Jawat	Penolong Jurutera/JA29
17	01800	Encik Mohd Ainuddin bin Md Zainal	Penolong Jurutera/JA29
18	00276	Encik Mohamad Azahar bin A. Wahid	Penolong Jurutera/JA29

Sumber: Kepegawaian UTHM, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa jabatan pengurusan pengeluaran dan operasi dijabat oleh 1 (satu) ketua dan 17 (tujuh belas) anggota dengan tugas masing-masing.

Tabel 3.8

Jabatan Pengurusan Pembinaan Universiti Tun Hussein Onn Johor Malaysia

No.	Nomor Pegawai	Nama	Jabatan
1	01369	Dr. Mohd Yamani bin Yahya	Pensyarah Kanan/DS52 Ketua Jabatan
2	00831	Prof. Madya Dr. Seow Ta Wee	Prof. Madya/DS54
3	00849	Prof. Madya Dr. Narimah	Prof. Madya/DS54

		binti Kasim	
4	01769	Prof. Madya Dr. Haryati binti Shafii	Prof. Madya/DS54
5	01555	Prof. Madya Dr. Goh Kai Chen	Prof. Madya/DS54
6	01365	Prof. Madya Dr. Christy a/l Pathrose Gomez	Prof. Madya/DS53
7	01126	Dr. Aryani binti Ahmad Latiffi	Pensyarah Kanan / DS52
8	00369	Puan Sharifah Meryam binti Shareh Musa	Pensyarah Kanan / DS52
9	00857	Dr. Rozlin binti Zainal	Pensyarah Kanan / DS52
10	01464	Dr. Roshartini binti Omar	Pensyarah/DS51
11	01720	Dr. Norpadzlihatun binti Manap	Pensyarah/DS51
12	01563	Dr. Sulzakimin bin Mohamed	Pensyarah/DS51
13	01917	Dr. Norliana binti Sarpin	Pensyarah/DS51 59
14	02355	Dr Hamidun Bin Mohd Noh	Pensyarah
15	01949	Dr Kamalludin bin Bilal	Pensyarah/DS45
16	01808	Encik Nasrul Aiman bin Kosrin	Penolong Jurutera/JA29
17	01416	Encik Salleh bin Mansor	Penolong Jurutera/JA29
18	01393	Puan Wan Faizah binti Abdullah	Penolong Jurutera/JA29
19	02584	Cik Nur Farzana binti Mohd. Sofian	Penolong Jurutera/JA29

Sumber: Data Kepegawaian UTHM, 2017

Data diatas menunjukkan bahwa jabatan pengurusan pembinaan dipimpin oleh 1 (satu) ketua dan 18 (delapan belas) anggota dengan tugas masing-masing.

Tabel 3.9

Jabatan Pengurusan Harta Tanah Universiti Tun Hussein Onn Johor Malaysia

No.	Nomor Pegawai	Nama	Jabatan
1	01193	Dr. Sabariah binti Eni	Pensyarah Kanan/DS52 Ketua Jabatan
2	01435	Prof. Sr Dr. David Martin @ Daud Juannil	Profesor/VK7
3	02721	Prof. Dr. Ismail bin Omar	Profesor/VK7
4	01047	Prof. Madya Sr Dr. Wan Zahari bin Wan Yusoff	Prof. Madya/DS54
5	00636	Prof. Madya Dr. Rozilah binti Kasim	Prof. Madya/ Ketua Pusat Kecemerlangan Pengurusan Fasiliti / DS54
6	00961	Prof. Madya Dr. Azlina binti Md Yassin	Prof. Madya/DS54
7	02749	Prof. Madya Dr. Mohammad Tahir Sabit bin Hj. Mohammad	Prof. Madya/DS54
8	00840	Dr. Noralfishah binti Sulaiman	Pensyarah Kanan / DS52
9	01129	Dr. Burhaida binti Burhan	Pensyarah Kanan / DS52
10	01334	Dr. Indera Syahrul bin Mat Radzuan	Pensyarah Kanan / DS52
12	02483	Sr Norjariah binti Arif	Pensyarah/DS51

13	01747	Dr. Khadijah binti Md Ariffin	Pensyarah/DS51
15	02701	Dr.Mohd Hafizal bin Ishak	Pensyarah/DS51
16	02392	Encik Mat Tawi bin Yaacob	Pensyarah/DS45
17	00635	Puan Zarina binti Shamsudin	Pensyarah/DS45
18	00940	Dr. Abdul Jalil bin Omar	Pensyarah/DS45KJPSKK
19	01078	Encik Zulhidi bin Harun	Penolong Jurutera/JA29
20	02279	Puan Norshilah binti Salleh	Penolong Jurutera/JA29

Sumber : Data Kepegawaian UTHM Tahun 2017

Data diatas menunjukkan bahwa jabatan kepengurusan harta tanah dipimpin oleh 1 (satu) ketua dan 19 (Sembilan belas) anggota sesuai dengan tugas sesuai dengan *job description*.

Bagian IV
Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Dosen Di STAIN Kediri Dan Universiti Tun Hussein Onn Johor Malaysia

A. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Dosen di STAIN Kediri

Berikut ini merupakan hasil wawancara terkait Motivasi kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen STAIN Kediri.

Tabel 4.1

Hasil Wawancara Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen di STAIN Kediri

Nama Dosen	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Dosen
Dr. Hj. Naning Fatmawatie, MM	Motivasi Kerja: menjadi dosen bagi membagikan ilmu yang dimiliki kepada para mahasiswa dan masyarakat. Profesi dosen dapat memenuhi kebutuhan fisiologis, selanjutnya mendapatkan kenyamana, mendapatkan akses hubungan sosial dan kesempatan pengembangan diri. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja dosen.
	Budaya Organisasi: senyum, sapa dan salam. Adanya budaya yang merupakan instruksi dari pemerintah pusat memakai baju putih hitam selama 2 hari dalam seminggu dan ditentukan dari Senin dan Selasa. Pada tanggal 17 setiap bulan dan hari besar Nasional memakai baju KORPRI walaupun tidak selalu dilaksanakan oleh para dosen. Dalam rangka menciptakan kedisiplinan para dosen juga diterapkan budaya organisasi sistem absensi dengan menggunakan *finger print* pada saat masuk dan pulang. Budaya organisasi berperan terhadap kinerja dosen.
	Kinerja Dosen: terpenuhinya Tri Darma Perguruan Tinggi dengan melaksanakan Pendidikan dilakukan dengan baik pada jenjang S1 dengan mengampu mata kuliah Akuntansi umum dan syariah Prodi Ekonomi Syari'ah dan Perbankan Syari'ah. Pada jenjang S2 juga mengampu mata kuliah Akuntansi dengan baik. Bidang penelitian dilakukan dengan menulis artikel, melakukan penelitian dan menulis buku dengan

	produktif. Setiap tahun menghasilkan minimal 1 buku dan beberapa artikel yang dimuat pada beberapa jurnal. Pengabdian Masyarakat yang terstruktur dengan baik yang memberikan manfaat bagi lingkungan dan masyarakat dengan memberikan ide kreatif kepada masyarakat Kediri.
Dr. Ahmad Syakur, MEI	Motivasi Kerja: menjadi dosen merupakan cita-cita sejak kecil. Berguna bagi orang lain terutama dalam bidang pendidikan menjadi tujuan hidup karena dapat mengaktualisasikan diri bagi masyarakat. Motivasi kerja berperan terhadap kinerja.
	Budaya Organisasi: adanya sistem absensi menggunakan *finger print*, baju seragam jurusan setiap tahun, salam setiap bertemu dengan teman sejawat, adanya kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas Prodi dan jurusan. Budaya organisasi berperan penting pada kinerja dosen.
	Kinerja Dosen: melaksanakan Tri darma Perguruan Tinggi dengan baik. Pada bidang pendidikan melaksanakan pengajaran pada jenjang S1 dan S2 dengan baik. Bidang penelitian melakukan penelitian setiap tahun secara rutin bahkan artikel pernah dipresentasikan pada AICIS tahun 2016. Bidang pengabdian masyarakat dilakukan pada lingkungan kampus sebagai Dosen Pembimbing Lapangan KKN. Pengabdian pada masyarakat dilakukan secara rutin sebagai narasumber pada beberapa acara pengajian dan kotbah Jumat di berbagai masjid di Jombang.
Dr. Hj. Zuraidah, MSI	Motivasi Kerja: menyalurkan ilmu yang dimiliki, formasi kerja yang tersedia pada saat lulus kuliah adalah dosen, terpenuhi kebutuhan fisik dengan bekerja sebagai dosen. Motivasi yang baik akan

	berpengaruh terhadap kinerja dosen.
	Budaya Organisasi: organisasi/ pimpinan kurang membudayakan tanggung jawab setiap dosen sehingga tanggung jawab diserahkan pada masing-masing dosen. Budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja dosen.
	Kinerja Dosen: Kinerja dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada dan melaksanakan kenaikan pangkat sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi dengan baik. Pada bidang penelitian rutin dilakukan setiap tahun tetapi pada akhir-akhir ini sedikit terjadi kurang produktif, artinya biasanya setiap tahun bisa menghasilkan 2 bahkan 3 tetapi tahun ini hanya menulis 1 artikel.
Sri Anugerah Natalina, SE.,MM	Motivasi Kerja: menjadi dosen tidak pernah dibayangkan sebelumnya dan lowongan yang ada saat lulus kuliah adalah tenaga pengajar. Selanjutnya menjadi dosen ternyata dapat melakukan *sharing* pengetahuan kepada peserta didik. Selanjutnya juga mampu memenuhi kebutuhan secara fisik, keamanan, afiliasi dan mengaktualisasikan diri. Motivasi internal dan eksternal memiliki peran terhadap kinerja.
	Budaya Organisasi: setiap bertemu dengan sesama dosen selalu bertegur sapa dengan bersalaman maka terciptanya keakraban dengan teman sejawat. Adanya baju seragam yang disediakan Jurusan syariah setiap tahun. Adanya sistem presensi pegawai menggunakan finger print pada jam masuk dan pulang. Budaya kerja yang terbina dengan baik akan mempengaruhi kinerja dosen.
	Kinerja Dosen: melaksanakan Tri Darma Perguruan

	Tinggi dengan baik. Bidang pendidikan dengan melaksanakan pengajaran pada Prodi Ekonomi Syari'ah dengan spesifikasi mata kuliah Akuntansi. Bidang Penelitian dilaksanakan secara rutin sesuai dengan standar yang ditetapkan yaitu minimal menulis artikel minimal 1-2 dalam setahun yang dimuat dalam jurnal.
Zayad Abd. Rahman, M.HI	Motivasi Kerja: menjadi dosen adalah merupakan cita-cita karena dapat membagi ilmu yang dimiliki. Selanjutnya profesi dosen juga dapat memenuhi kebutuhan fisik, keamanan, dan aktualisasi diri. Motivasi kerja baik akan mempengaruhi kinerja menjadi baik pula.
	Budaya Organisasi: merupakan komitmen bersama yang disepakati anggota meliputi: sistem absensi menggunakan finger print, adanya budaya senyum, sapa dan salam, dan seragam baik per fakultas dan berlaku secara umum yaitu Korpri. Budaya kerja yang baik mempengaruhi kinerja dosen menjadi baik pula.
	Kinerja Dosen: sesuai dengan ketentuan pada bidang pendidikan, pengajaran dan pengabdian masyarakat. Bidang pendidikan dengan melaksanakan pengajaran pada Prodi Ahwal Al- Syakhshiyah dan Hukum Ekonomi Islam. Bidang penelitian secara kontinu melakukan penelitian baik di dalam dan luar negeri. Aktif menulis artikel yang dimuat pada jurnal berskala lokal dan nasional. Sebagai tokoh masyarakat di Kediri pengabdian masyarakat dilaksanakan secara berkesinambungan dengan aktif pada beberapa organisasi masyarakat. Menyebarkan nilai-nilai Islami melalui dakwah sebagai narasumber berbagai acara keagamaan.

Abdullah Taufik, MH	Motivasi Kerja: menjadi dosen adalah pekerjaan yang mulia karena cinta ilmu dan mengajar merupakan seni. Selanjutnya pekerjaan sebagai dosen juga tidak mengganggu kegiatan ibadah. Motivasi kerja sesuai hierarki dari teori Abraham Maslow, jika kebutuhan fisiologis tercapai maka kebutuhan lainnya juga terpenuhi secara hierarki. Sehingga motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja.
	Budaya Organisasi: tercermin pada nilai-nilai dalam perilaku. Budaya organisasi belum menunjukkan eksistensi sehingga kurang dapat berperan dalam membangun kinerja dosen yang bagus.
	Kinerja Dosen: terpenuhi sesuai dengan ketentuan baik pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat dan penunjang. Bidang pendidikan dengan melakukan pengajaran pada Prodi Ahwal Al Syakhshiyah dan Hukum Ekonomi Syari'ah. Bidang penelitian dengan melakukan penelitian di dalam dan luar negeri dan selanjutnya dimuat pada jurnal lokal dan nasional. Bidang pengabdian masyarakat aktif pada organisasi kemasyarakatan di Kediri. Selanjutnya juga sebagai ketua LBH STAIN Kediri.
Nilna Fauza, MHI	Motivasi Kerja: cita-cita sejak kecil menjadi dosen karena dapat mengamalkan dan menambah ilmu dari proses diskusi, meneliti dan mengabdi pada masyarakat. Selanjutnya dengan menjadi dosen juga dapat mengaktualisasikan diri. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan profesional.
	Budaya Organisasi: merupakan norma dan perilaku

	organisasi yang disepakati bersama semua *civitas* akademik dengan mentaati akademik dan non akademik yang tertuang dalam pedoman. Selanjutnya budaya lainnya adalah memberikan kesempatan berpendapat pada rapat, memberikan kesempatan berperan dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan. Budaya organisasi memberikan lingkungan yang baik dan kondusif bagi kinerja dosen.
	Kinerja Dosen: melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi dengan baik. Bidang pendidikan melaksanakan pengajaran pada Prodi Ahwal Al Syakhshiyah, Hukum Ekonomi Syari'ah dan Perbankan Syari'ah. Bidang penelitian rutin menulis artikel yang dimuat pada jurnal lokal dan nasional. Bidang pengabdian masyarakat dengan menjadikan sosok panutan yang menjadi suri tauladan bagi mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Miftakul Ula.
Syaiful Bahri, MHI	Motivasi Kerja: walaupun bukan merupakan cita-cita tetapi menjadi dosen dapat menyebarkan dan menstandarisasikan ilmu pengetahuan sesuai dengan disiplin ilmu yang dikuasai. Selanjutnya menjadi dosen juga dapat memenuhi kebutuhan fisik, keamanan, afiliasi dan aktualisasi diri.
	Budaya Organisasi: sistem yang diakui oleh para anggota organisasi, misalnya musyawarah untuk mufakat
	Kinerja Dosen: melaksanakan Tri Drama Perguruan Tinggi dengan baik. Bidang Pendidikan melaksanakan pengajaran pada Prodi Ekonomi Syari'ah, Ahwal Al Syakhshiyah, Hukum Ekonomi Syari'ah dan Perbankan Syari'ah. Bidang penelitian secara kontinu

	menulis artikel yang dipublikasikan pada jurnal lokal dan nasional, bahkan pada tahun 2017 salah satu artikel dipresentasikan pada acara AICIS. Bidang pengabdian masyarakat aktif membimbing mahasiswa yang melakukan pengabdian di lokasi KKN.
Moh. Nafik, MHI	Motivasi Kerja: menjadi dosen memiliki tujuan mengabdi, mengamalkan ilmu dan sesuai dengan pendidikan yang telah ditempuh. Motif keamanan dimana ada jaminan pensiun, asuransi, jaminan pendidikan menjadi sangat penting sehingga merupakan alasan menjadi dosen. Motivasi yang baik memiliki peran terhadap kinerja dosen.
	Budaya Organisasi: membudayakan musyawarah dan melakukan pekerjaan secara prosedural merupakan budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peran penting pada kinerja.
	Kinerja Dosen: melaksanakan tugas sesuai dengan Tri Darma Perguruan Tinggi. Bidang pendidikan dengan melaksanakan pengajaran pada Prodi Ekonomi Syari'ah, Ahwal Al Syakhshiyah, Hukum Ekonomi Syari'ah dan Perbankan Syari'ah. Bidang penelitian melakukan penelitian setiap tahun yang dipublikasikan pada jurnal lokal dan nasional. Bidang pengabdian masyarakat aktif sebagai khotbah pada beberapa masjid yang ada di Kediri dan melaksanakan pembimbing bagi mahasiswa yang melaksanakan KKN.

Sumber : wawancara dengan dosen jurusan Syari'ah STAIN Kediri, 2017

1. Motivasi Kerja di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri. Sebagai besar dosen di Jurusan Syari'ah menyampaikan bahwa motivasi menjadi dosen adalah guna pemenuhan kebutuhan fisiologis yang selanjutnya keamanan, kebutuhan kehidupan bersosial dan aktualisasi diri. Pada saat kebutuhan fisiologis terpenuhi maka rasa aman, afiliasi dan aktualisasi diri juga terpenuhi.
2. Budaya Organisasi di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri Jurusan Syari'ah STAIN Kediri memiliki budaya organisasi : (1) adanya uniform (seragam) yang berasal dari Jurusan dan dari pemerintah; (2) *team work* pada acara tertentu; (3) absensi menggunakan finger print bagi dosen yang berbeda dengan pegawai administrasi dari segi waktu; (4) senyum, sapa dan salam bagi sesama dosen dan pegawai jika bertemu; (5) musyawarah untuk mufakat.
3. Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri Kinerja Dosen di STAIN Kediri menggunakan BKD (Beban Kerja Dosen) yang harus dilaporkan oleh seluruh dosen baik dosen PNS dan Dosen Tetap Non PNS. Selanjutnya dosen juga diwajibkan melaporkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) setiap tahun.

B. Motivasi kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pensyarah di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.

Hasil wawancara Motivasi kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pensyarah di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2

Hasil Wawancara Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen di UTHM Malaysia

Nama Dosen	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pensyarah
Prof. Madya Dr. Eta binti Wahab	Motivasi kerja : Pensyarah menjadi cita-cita sejak kecil dengan tujuan utama mendidik dan mencerdaskan budak-budak (anak-anak). Gaji bukan tujuan utama tetapi lebih pada aktualisasi diri dan lebih bermanfaat bagi orang lain.
	Budaya Organisasi: Absensi menggunakan *finger print* berlaku pada dosen dan administrasi, seragam fakultas yang harus dikenakan pada hari Kamis. *Team Work* (kerja sama tim) menjadikan masing-masing dosen dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Stiker yang ditempel pada mobil pribadi bagi pensyarah dan administrasi sebagai identitas yang mempermudah bagi tenaga satpam untuk membedakan mobil tamu dan mobil pensyarah atau administrasi.
	Kinerja Pensyarah : Sasaran Kerja Tahunan menjadi sarana untuk mengukur kinerja dosen dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu.
Dr. Maimunah binti Ali	Motivasi Kerja: Menjadi Pensyarah adalah sebagai bentuk aktualisasi diri. Memilih menjalani hidup tanpa pendamping hidup di usia yang cukup matang maka kebutuhan hidup sudah sangat tercukupi sebagai pensyarah, sehingga motivasi kerja yang utama

	adalah mengembangkan diri.
	Budaya Organisasi: adanya *Team Work* antar seluruh pensyarah di fakultas, tetapi ukhuwah Islamiyah antar fakultas masih menjadi harapan. Tidak adanya hubungan dengan Universiti tetapi kepemilikan hanya pada fakultas.
	Kinerja Pensyarah: gelar Ph.D. menjadikan karier menuju kecemerlangan dosen menjadi lancar. Urutan kepangkatan (kenaikan *grade*) dilakukan secara bertahap dan terus-menerus.
Dr. Mohd Lizam B. Mohd Diah	Motivasi Kerja: UTHM sebagai Universiti Publik atau milik Negara maka standar gaji standar pensyarah public. Motivasi masing-masing pensyarah sangat tinggi. Kota Johor memiliki biaya hidup relatif rendah dibandingkan dengan kota lain di Malaysia. Pimpinan memberi kesempatan kepada pensyarah yang memenuhi syarat untuk mengajukan *grade* yang lebih tinggi. Motivasi lainnya yang juga dapat dikategorikan pada budaya organisasi adalah *reward*/ penghargaan sebesar 20% bagi pensyarah/ dosen yang memberikan kontribusi untuk Universiti.
	Budaya Organisasi: Senioritas bukan syarat utama untuk jenjang karier. Jam kerja dosen dengan menggunakan *figer print* dengan jam kerja diberlakukan sama sekitar 8 jam per hari, tetapi tidak harus selalu *standby* di kampus (kondisional). Adanya uniform/ seragam di masing-masing fakultas yang turun menurun sejak jaman dulu dan tidak adanya keinginan

	untuk merubahnya
	Kinerja Pensyarah: Selain Sasaran Kinerja Dosen adanya juga *Key Performa Indikator* (KPI) sebagai sarana untuk menentukan Kinerja Pensyarah.
Puan Sharifah Meryam binti Shareh Musa	Motivasi kerja: aktualisasi diri menjadi tujuan menjadi pensyarah. Motivasi eksternal kurang berperan terutama dari atasan. Adanya perlakuan kurang adil bagi dosen yang belum Ph.D. sehingga kurang adanya penghargaan bagi dosen senior.
	Budaya Organisasi: tidak menerapkan budaya senioritas dan kurangnya kesempatan bagi dosen yang belum Ph.D.. Dosen yang memiliki kedekatan dengan pimpinan akan mendapatkan kesempatan yang lebih luas dibanding dengan yang lain.
	Kinerja Pensyarah: Kecemerlangan pensyarah tidak ditentukan oleh motivasi eksternal.
Puan Faizan binti Hashim	Motivasi Kerja: adanya gaji yang mencukupi, adanya jenjang karier yang jelas.
	Budaya Organisasi: pensyarah tidak ada 76 *overtime* (lembur) sehingga sering menyelesaikan pekerjaan di rumah.
	Kinerja Pensyarah: Sasaran Kerja Tahunan (SKT)Pengajaran, Pembelajaran, Pendidikan, Penyelidikan, Penerbitan, Pimpinan, dan Penghikmatan. KPI (*Key Performa Indikator*) meliputi non akademik. Dalam KPI ada Sasaran kerja Pensyarah) Dukungan pimpinan; per semester mengharuskan setiap dosen untuk melaporkan kegiatannya sehingga kalau sdh memenuhi maka human Resource akan

	menyampaikan kenaikan grade. Peran Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kecemerlangan Dosen 70% dan 30% individu.
PuanZarina binti Shamsudin	Motivasi Kerja: Kerja menjadi dosen lebih fleksibel, dekat dengan keluarga, dan kebutuhan fisiologis.
	Budaya Organisasi: adanya aturan *finger print* bagi pensyarah dan administrasi. Adanya uniform bagi pensyarah pada setiap fakultas, dan *team work*.
	Kinerja Pensyarah: belum menyelesaikan Ph.D. menjadikan jenjang karier menjadi terhambat. Sehingga sudah mengabdi selama 15 tahun belum menjadi pensyarah kanan.
Dr. Norliana Binti Sarpin	Motivasi Kerja: motivasi menjadi pensyarah adalah keselamatan dan kebutuhan fisiologis. Berjalannya waktu motivasi berubah sesuai kebutuhan. Selanjutnya motivasi lain adalah dekat dengan keluarga, dimulai dengan asisten kemudian melanjutkan Ph.D., gaji cukup untuk kehidupan di Johor, peluang naik *Grade*, waktu lebih fleksibel dibanding profesi di industri. Pimpinan kadang adil kadang tidak.
	Budaya Organisasi: adanya *team work*, tidak adanya senioritas semua memiliki kesempatan yang sama.
	Kinerja Pensyarah: berjalan baik sesuai keinginan. Motivasi kerja sangat berpengaruh baik internal dan eksternal. Budaya organisasi berperan terhadap kecemerlangan pensyarah.
Prof. Madya Dr.	Motivasi Kerja: dekat dengan keluarga

Patmawati binti Ibrahim	Budaya Organisasi: budaya finger print, budaya uniform, budaya team work,
	Kinerja Pensyarah: karier sangat bagus menjadi pensyarah. SKT (Sasaran Kerja Tahunan) tetap harus dilakukan dan tidak memberatkan. Tinggi rendahnya KPI menentukan jenjang karier.
Dr. Mohd. Fahmi bin Abdullah	Motivasi Kerja: menyukai berbagi ilmu pengetahuan, mendapatkan tawaran untuk mengajar dan berguna bagi masyarakat sekitar dan dapat melakukan aktualisasi diri. Kerja keras diperlukan untuk mencapai *grade* yang lebih tinggi.
	Budaya Organisasi: UTHM menerima pensyarah dari berbagai Universiti lain yang menginginkan promosi/ keunikan *grade* disesuaikan dengan keilmuan yang dibutuhkan di UTHM. Setiap pensyarah yang sudah Ph.D. mendapatkan ruang dosen ukuran 3x4 m dan sangat membantu meningkatkan kinerja, privasi, berkonsentrasi dan dapat beristirahat dan mendorong *work holic.*
	Kinerja Pensyarah: Sasaran Kerja Tahunan sebagai pertimbangan untuk kenaikan *grade* dan setelah menyelesaikan Ph.D. peluang karier lebih terbuka.

Sumber : wawancara dengan dosen jurusan Syari'ah STAIN Kediri, 2017

1. Motivasi Kerja di Universiti Tun Hussein Onn (UTHM) Johor Malaysia

Pensyarah atau Dosen di Fakultas Pengurusan Teknologi dan Perniagaan memiliki motivasi kerja yang beragam, antara lain: memenuhi kebutuhan psikologis berupa gaji, selanjutnya keamanan, afiliasi/sosial dan aktualisasi diri. Beberapa pensyarah atau dosen menyatakan bahwa motivasi berubah tergantung masa jabatan. Sehingga dapat dipahami bahwa kebutuhan akan semakin banyak yang terpenuhi ketika seseorang telah lama bekerja. Pensyarah atau Dosen di UTHM terbagi menjadi 2 yaitu (1) pensyarah atau dosen yang memulai karier di UTHM yaitu pengangkatan awal menjadi dosen ditempatkan di UTHM dan (2) pensyarah atau dosen yang memulai karier di tempat lain dan mengajukan mutasi ke UTHM dengan tujuan mengajukan kenaikan pangkat pada jenjang yang lebih tinggi. Misalnya dosen yang mengajukan dan memenuhi syarat menjadi profesor pada tempat kerja yang lama dengan disiplin ilmu ekonomi. Sedangkan profesor dengan disiplin ilmu ekonomi sudah ada beberapa orang di tempat kerja lama. UTHM sedang membutuhkan profesor dengan disiplin ilmu ekonomi, maka calon profesor yang memenuhi syarat dapat mengajukan mutasi ke UTHM. Pensyarah yang memulai karier di UTHM, motivasi kerja menjadi dosen adalah mewujudkan cita-cita dan memenuhi dasar-dasar kebutuhan fisik seperti hal-hal pokok kebutuhan manusia, kemudian rasa aman dalam hidup, akses terhadap hubungan sosial dengan orang lain, dan sarana pengembangan diri. Selanjutnya bagi dosen yang memulai karier di tempat lain dan mengajukan mutasi atau pindah ke UTHM, motivasi kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan keamanan terutama merasa aman dekat dengan keluarga. Berjalannya waktu maka motivasi berubah dari fisiologis dan rama aman ke aktualisasi diri.

2. Budaya Organisasi di Universiti Tun Hussein Onn (UTHM) Johor Malaysia

Beberapa budaya yang dimiliki oleh UTHM, diantaranya: *Pertama*, dosen yang ada di Universitas lain yang ingin mengembangkan karier atau ingin menjadi profesor bisa pindah ke UTHM selama bidang ilmu yang di tuju masih dibutuhkan; *Kedua*, setiap dosen yang mengajar akan mendapatkan tanda pas masuk berupa stiker pada mobil untuk membedakan mobil dosen UTHM dengan Mobil para tamu UTHM; *Ketiga*, terdapat seragam di setiap fakultas yang dipakai pada hari-hari tertentu; *Keempat*, penggunaan presensi digital dengan alat *finger print* sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan; *Kelima*, terdapat kesempatan untuk melebarkan sayap bagi dosen yang telah Ph.D.; Keenam, setiap dosen yang ada di UTHM mendapat fasilitas ruangan dengan ukuran 3x4 m; *ketujuh*, dalam perkuliahan, untuk mata kuliah jenjang S1 diampu oleh 2 dosen sedangkan untuk jenjang Magister (S2) diampu hingga 3-4 dosen hal ini akan menimbulkan *team work* antar dosen; *kedelapan*, terdapat upah tambahan sebesar 20% bagi dosen di UTHM yang mampu menjalin kerja sama dengan pihak luar.

Satu mata kuliah diampu oleh 2 dosen (kongsi). 1 subyek diampu oleh 3-4 pensyarah 1 pensyarah di program master. Semakin banyak mahasiswa mempengaruhi jumlah dosen (kongsi).

3. Kinerja Dosen di Universiti Tun Hussein Onn (UTHM) Johor Malaysia

Fakultas Pengurusan Teknologi dan Perniagaan sebagai salah satu fakultas di UTHM menetapkan Sasaran Kerja Tahunan (SKT) bagi pensyarah dan dilaporkan setiap

semester. Indikator yang digunakan adalah 7P (Pengajaran, Pembelajaran, Pendidikan, Penyelidikan, Penerbitan, Pimpinan, dan Penghikmatan). Kenaikan g*rade* ditetapkan dengan menggunakan KPI (*Key Performa Indikator*).Indikator KPI adalah SKT dan prestasi lain misalnya mendapat gelar Ph.D., terjalinya hubungan kerjasama antar lembaga dan menerima penghargaan pada bidang tertentu berskala lokal, nasional dan internasional. Satu mata kuliah diampu oleh 2 dosen (kongsi). 1 subyek diampu oleh 3-4 pensyarah 1 pensyarah di program master. Semakin banyak mahasiswa mempengaruhi semakin banyak *team teaching*.

4. Motivasi kerja STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, motivasi kerja pengajar yang ada di kedua universitas terdapat perbedaan. Dimana mereka ada yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiologis serta memenuhi kebutuhan sosial. Kebutuhan akan fisiologis, rasa aman, bersosialisasi, serta aktualisasi. Motivasi kerja yang didapat akan berubah seiring dengan jabatan yang diampu oleh pengajar /dosen. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi lalu mengalami promosi pekerjaan maka motivasi yang lain akan mengikuti seperti aktualisasi diri.

Secara sederhana motivasi di definisikan sebagai sesuatu hal yang mampu mendorong suatu individu atau kelompok untuk berperilaku tertentu untuk mencapai tujuannya. Motivasi juga diartikan sebagai dasar untuk seseorang dalam bertindak. Pada hubungan ini, definisi yang tepat sebagai alasan atau latar belakang seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Marihot Tua Efendi Harian mendefinisikan motivasi sebagai faktor dorongan pada perilaku seseorang untuk melakukan usaha secara keras atau lemah.[1] Pengertian dari motivasi juga di sampai kan oleh Veithzal Rivai bahwa motivasi adalah pengaruh dari rangkaian sikap atau nilai pada manusia yang bersifat tidak terlihat untuk mencapai suatu hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya.[2]

Motivasi merupakan bagian dari hubungan yang ada di dalam serta di luar organisasi seperti sesuatu yang bisa dirasakan, sesuatu yang dipikirkan, dan sesuatu yang dialami. Motivasi diartikan sebagai dorongan pribadi untuk melakukan sesuatu yang positif dimana berasal dari dalam diri yang mampu memuaskan diri mereka pribadi. Motivasi juga diartikan sebagai keadaan batin seseorang untuk terciptanya suatu kekuatan dan gairah dalam rangka mengarahkan perilaku individu tersebut pada tujuan.

Siti Partini Suardiman mengemukakan bahwa untuk memahami mengapa seseorang melakukan sesuatu, bisa di ketahui dengan memahami latar belakang yang terjadi dari kejadian tersebut. Motif memiliki hubungan sebab dan akibay dengan kebutuhan. Sebuah motif akan muncul disebabkan adanya suatu kebutuhan. Dengan lebih lanjut, dia menyatakan bahwa kebutuhan dan motif adalah "*invisible"*, sedangkan perilaku orangnya adalah "*visible*".[3]

A.W Widjaya menyebutkan bahwa perbedaan antara dapat dilaksanakan dan mau melaksanakan pekerjaan dalam rangka mengapai tujuan disebut motivasi.[4] Sedangkan Oemar

---

[1] Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), 321.

[2] Rivai dan Sagala, *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua*.

[3] Siti Partini Suardiman, *Psikologi Perkembangan* (Yogyakarta: FIP IKIP, 1990).

[4] A.W. Widjaja, *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan* (Jakarta: CV Akademika Pressindo, 1986).

Hamalik menjelaskan bahwa terdapat hubungan kuat antara perbuatan, kebutuhan, tujuan, kepuasan serta motivasi. Perbuatan yang dilakukan senantiasa ada berkat adanya motivasi yang mendorong individu. Motivasi timbul akibat adanya kebutuhan untuk mencapai kepuasan diri. Kecenderungan untuk mengulang kembali suatu kebutuhan merupakan hasil tingkah laku dalam memberi kepuasan sehingga menjadi lebih kuat.[5]

Gary Dessler berpendapat pada hierarki kebutuhan, pada tingkatan dasar kebutuhan mampu diatasi oleh faktor ekstrinsik dalam motivasi seperti gaji, supervisi, kondisi kerja dan pada hierarki kebutuhan tingkatan atas bisa teratasi oleh faktor intrinsik motivasi dalam pekerjaan ini seperti keberhasilan dan tantangan.

Tersedianya akan tingkat kebutuhan dasar, hanya akan mampu menggerakkan motivasi pegawai pada pekerjaan yang bersifat rutin serta tersedia dengan seksama. Namun, jika ingin condong pada pengendalian dan kreativitas karyawan, maka hal yang harus dilakukan seperti membuka kesempatan untuk lebih tinggi dalam mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja serta meningkatkan taraf kualitas kehidupan kerja.

Pada umumnya, teori motivasi ada dilandasi pada anggapan dalam terpuaskannya kebutuhan diri manusia terhadap suatu kegelisahan yang timbul. Kegelisahan sementara akan lenyap jika kebutuhan telah terpuaskan, dan akan timbul lagi kegelisahan-kegelisahan baru atas kebutuhan baru yang menuntut untuk di puaskan. Proses ini akan apabila digambarkan akan seperti berikut:

[5] Oemar Hamalik, *Strategi Belajar Mengajar* (Bandung: Pustaka Martiana, 1993).

Gambar 4.1 Proses Motivasi

Pada teori motivasi, pemberian motivasi dilakukan ketika seseorang pada fase kegelisahan, dimana hal tersebut akan menjadi pemicu untuk mencari perilaku yang memberi manfaat, seperti: menaikkan gaji atau memberi bonus dengan harapan agar bekerja dengan lebih produktif. Setelah termotivasi, orang lain akan merasa seperti biasanya dalam kurun waktu tertentu. Tetapi hal ini hanya bersifat sementara, ketika habis manfaat dari motivasi akan timbul lagi kegelisahan-kegelisahan yang baru dan keberadaan motivasi digunakan sebagai semangat untuk meningkatkan kinerja.

Dalam melihat kebutuhan mana yang dibutuhkan pegawai. Pemimpin harus jeli dan teliti dalam melihat bawahannya, setelah itu memberikan motivasi. Pada dasarnya hanya butuh sedikit merenung serta melihat sekitar, kita bisa menyangkal pendapat Maslow.

Dimana orang akan memperjuangkan harga dirinya secara mati-matian sekalipun penghasilan hariannya tidak mencukupi kebutuhan hidupnya. Masih banyak orang yang mengabaikan kebutuhan hidup yang layak demi sebuah relasi pertemanan dan bentuk kebersamaan dengan orang lain. Tidak seperti yang dijelaskan pada teori motivasi, pada kenyataannya kebutuhan tersebut akan timbul secara bersamaan.

Pemenuhan akan aktualisasi diri merupakan tujuan utama bagi seorang individu sebagaimana yang di perhatikan oleh Maslow. Berdasarkan teori ini dijelaskan ketika segala keinginan telah tercapai, maka selanjutnya adalah memberikan kesempatan dalam pengembanga diri.

5. Budaya Organisasi STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Representatif sebuah persepsi dari sebuah sistem dari makna bersama organisasi merupakan salah satu artian dari budaya organisasi. Dibangun dengan harapan adanya berbagai macam individu dengan karakteristik yang berbeda akan dapat memahami sebuah budaya dalam organisasi tempat mereka bekerja.

Karakteristik yang lain dengan organisasi lain menegaskan sebuah ciri khas dari budaya organisasi tersebut. Pengelolaan budaya organisasi bertujuan untuk menciptakan sandaran berkegiatan dalam sebuah organisasi bagi seorang karyawan dan seluruh individu didalamnya.

Menurut Schein, budaya organisasi dikatakan sebagai alat yang dipakai oleh suatu organisasi sebagai pemecah dari permasalahan yang terjadi atas penyesuaian faktor internal dan eksternal yang mana budaya organisasi diwariskan secara turun-temurun dalam organisasi secara benar. Budaya organisasi ini berasal dari pembelajaran atas pola asumsi dasar bersama. Maka dari itu budaya organisasi telah cukup digunakan sebagai bentuk pengajaran bagi invidu baru sebuah organisasi.[6]

[6] Hessel Nogi S Tangkilisan, *Manajemen Publik* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005), 15.

Pendapat lain menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai cara pandang terhadap sebuah organisasi itu sendiri.[7] Kemudian persepsi anggota organisasi dengan budaya tersebut akan cenderung sama walaupun mereka memiliki karakter yang berbeda-beda antar masing-masing individu.

Dapat disimpulkan bahwasanya budaya organisasi sebagai nilai yang dianut suatu organisasi dalam bertindak serta bersikap dalam menjalankan kewajiban organisasi.

Edgar Henry Schein menjabarkan bahwasanya terdapat tiga tingkatan dalam budaya organisasi diantaranya:

1. Artefak, merupakan struktur dan proses dari perilaku organisasi yang bisa dilihat, dirasakan serta diamati namun sulit untuk diuraikan.
2. Keyakinan dan nilai yang dianut, ialah suatu hal yang mendukung atau yang mampu mendasari organisasi tersebut dalam melakukan sesuatu. Sesuatu hal yang berkenaan dengan cita-cita, tujuan, nilai, aspirasi, ideologi, rasionalisasi
3. Asumsi dasar yang mendasari, merupakan nilai atau keyakinan yang tidak disadari oleh organisasi namun diterima dengan begitu saja.[8]

Birokrasi yang terdapat pada budaya organisasi akan menentukan batasan-batasan perilaku normatif, terkait perilaku yang diperbolehkan dan dilarang bagi pegawai, ikut andil dalam pengendalian dan pengawasan atas organisasi, menentukan gaya manajerial yang disepakati, serta acuan cara kerja organisasi itu sendiri.

Birokrasi berperan untuk menciptakan rasa saling memiliki terhadap organisasi tempat individu bernaung. Selain itu, melalui organisasi aka membuat sebuah ikatan

[7] Ibid.

[8] Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 23–32.

emosional melalui rantai birokrasi, dan sebagai langkah menciptakan stabilitas dari organisasi tersebut.

Pengaruh budaya organisasi dalam lingkup internal pada para anggotanya akan sangat kuat. Oleh karena itu, biasanya budaya organisasi akan membuat batasan yang berbeda dengan organisasi lain. Melalui birokrasi juga meningkatkan komitmen antar invidu dalam organisasi, karena mereka secara tidak langsung memiliki keterikatan sosial antar satu sama lain.

Karakteristik Budaya Organisasi

Dalam mengukur serta memahami keberadaan budaya organisasi, Robbins berpendapat bahwa ada 10 karakteristik yang bisa digunakan, yaitu:[9]

1. Kreativitas dan daya berani dalam mengambil risiko. Sikap ini menunjukkan bagaimana daya kreativitas karyawan dalam menangani segala risiko dan menciptakan sebuah kreativitas.
2. Teliti. Bagaimana daya ketelitian karyawan dalam menjalankan tugas yang begitu detail.
3. Prinsip berorientasi. Sikap ini menunjukkan sejauh mana orientasi karyawan dalam memfokuskan diri dalam teknik dan proses yang dikerjakan.
4. Prinsip orientasi orang. Menunjukkan bagaimana keputusan manajemen dalam melakukan sebuah pertimbangan hasil akan sesuatu
5. Prinsip mengutamakan orientasi tim. Menunjukkan bagaimana tingkat aktivitas kerja secara tim dari pada bekerja secara individu.
6. Keagresifan menunjukkan sikap haus akan pekerjaan ketimbang berada dalam zona yang nyaman.

[9] Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

8. Stabilitas kerja. Menunjukkan bagaimana kinerja secara stabil dan selalu mempertahankan *status quo* antara perbandingan dan peningkatan kinerja.

Besaran kuat atau lemahnya budaya organisasi dapat dinilai dari beberapa karakteristik. Muchlas Makmuri menjelaskan beberapa karakteristik untuk menilai kuat atau lemahnya budaya organisasi, sebagai berikut:[10]

1. Kebersamaan

   Merupakan seberapa besar nilai-nilai inti yang ada apa anggota organisasi dalam tingkat kebersamaannya dimana faktor orientasi dan penghargaan mempengaruhi tingkat kebersamaan ini. Program orientasi merupakan salah satu proses dalam organisasi untuk mensosialisasikan nilai-nilai filosofis organisasi serta pengoperasiannya pada pegawai mampu untuk *sharing* nilai-nilai budaya secara bersama-sama. Setelah itu, perilaku ini akan berlanjut dalam pekerjaan yang mana mereka akan saling berbagi nilai-nilai ini melalui kebiasaan dalam bekerja. Keteraturan perilaku pegawai ini lah yang mampu diamati untuk melihat kebersamaan ini.

2. Peran Pemimpin,

   Agar terciptanya arah organisasi yang jelas untuk mewujudkan tujuan dari organisasi, memberi arahan pegawai dalam menyelaraskan perilaku dalam berorganisasi, serta memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahannya, merupakan beberapa ciri pemimpin yang kuat. Sehingga tercipta budaya yang terbuka dalam organisasi.

3. Intensitas,

   Merupakan tingkatan yang diperoleh berdasarkan hasil kinerja dalam perusahaan yang berupa suatu penghargaan. Ketika penghargaan tersebut diberikan kepada

[10] Muchlas Makmuri, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: UGM Press, 2005), 8.

pegawai dengan cara yang diatur oleh organisasi, cara merealisasikan keinginan tersebut akan meningkat. Sebaliknya, komitmen akan nilai-nilai inti pada pegawai akan hilang ketika penghargaan tersebut tidak mereka terima atau lebih menguntungkan jika tidak melakukan sesuai dengan cara yang ditetapkan organisasi.

Karakteristik akan budaya organisasi juga di sampaikan oleh Luthans dan Kreitner. Mereka berpendapat bahwa budaya Organisasi merupakan :[11]

1. Proses belajar;
2. Konsep bersama;
3. Diwariskan secara turun-temurun;
4. Merepresentasikan suatu organisasi;
5. Terintegrasi satu dengan yang lain;
6. Mampu beradaptasi;

Fungsi Budaya Organisasi

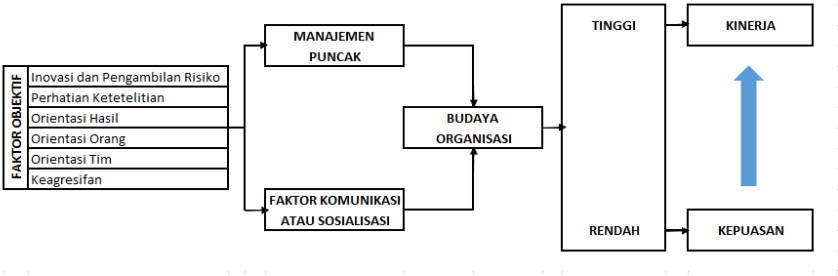
Robbins menjelaskan bahwa terdapat beberapa fungsi dari budaya organisasi: *Pertama*, sebagai batas yang menciptakan perbedaan di antara organisasi dan mekanisme kontrol; *Kedua*, sebagai identitas bagi anggota organisasi; *Ketiga*, budaya sebagai fasilitator terhadap pencapaian tujuan umum daripada kepentingan individual; *Keempat*, sebagai peningkatan hubungan sosial antar invidu dalam organisasi.

Sedangkan, Parsons berpendapat mengenai fungsi budaya organisasi sebagai kunci untuk menyelesaikan permasalahan pokok dalam proses bertahan hidup dan beradaptasi suatu organisasi terhadap lingkungannya.

[11] Tangkilisan, *Manajemen Publik*, 16.

Sehingga bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi sebagai nyawa yang berusaha mewujudkan sebuah visi dan misi dan makna filosofis organisasi yang mana hal tersebut apabila di resapi oleh setiap anggota akan menjadi kekuatan bagi organisasi dalam suatu persaingan.

Di sisi lain Robbins, memberikan gambaran hubungan antara komunikasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:[12]



Gambar 4.2
Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan
Sumber: Robbins (Mangkunegara, 2005)

Gambar di atas menunjukkan adanya pengaruh dari budaya organsasi terhadap kinerja seorang karyawan. Budaya kerja sering kali merupakan tradisi turun temurun dari pendiri organisasi atau perusahaan. Budaya kerja merupakan ide kreatif yang dibuat oleh pimpinan organisasi sebagai bentuk identitas dan merupakan ciri khas yang membedakan satu dengan organisasi lainnya.

Fungsi dari budaya organisasi meliputi, ciri khas dari organisasi, identitas yang jelas, adanya ikatan komitmen yang kuat, adanya peningkatan hubungan sosial antar individu

[12] Mangkunegara dan Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

didalam organisasi, serta untuk mengontrol tindakan yang dilakukan anggota organisasi.[13]

Peranan Budaya Organisasi

Budaya merupakan sesuatu nilai yang hidup ditengah masyarakat, yang ditaati serta dijunjung tinggi dalam membentuk masyarakat yang harmonis. Pada lingkup sebuah organisasi, para anggota juga harus memperhatikan budaya organisasi yang ada untuk menciptkan kerukunan antar anggota organisasi. Tujuan sebuah organisasi juga akan terwujud melalui budaya organisasi yang dapat diterapkan dengan baik oleh anggotanya.

Beberapa peran penting budaya organisasi antara lain:

1. Menciptakan jati diri seseorang
2. Meningkatkan keterikatan antara invidu dan organisasi
3. Mewujudkan stabilitas sosial melalui hubungan yang baik antar anggota organisasi
4. Memberikan pedoman bagi karyawan dalam bertingkah laku dalam suatu organisasi

untuk memperkenalkan budaya organisasi, organisasi bisa ditularkan kepada karyawan dalam berbagai bentuk sebagai berikut:[14]

1. Cerita, merupakan bentuk dari propaganda organisasi pada saat sosialisasi budaya dalam organisasi dimana cerita-cerita tentang masa terdahulu di masa sekarang untuk membenarkan budaya kerja yang dilakukan.
2. Ritual, merupakan ekspresi dari rangkaian kegiatan yang berulang yang menjadi nilai-nilai kunci organisasi yang

[13] Komariah Aan dan Triatna Cepi, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta, 2005).
[14] Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, 579–581.

penting. Beberapa dari organisasi memiliki ritual yang non tradisi untuk mendukung nilai-nilai budaya mereka.

3. Simbol, melalui berbagai atribut yang digunakan dalam organisasi
4. Bahasa, merupakan sarana dalam memberikan informasi kepada anggota terkait segala hal tentang organisasi. Pada setiap organisasi masing-masing individu harus dapat memakai bahasa dengan baik dan benar agar setiap informasi tersampaikan dengan jelas.

6. Kinerja dosen STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa Dosen juga telah diatur terkait segala hal aktivitasnya dalam membantu mencerdaskan generai penerus bangsa. Kualifikasi seorang guru tentu harus berkompeten dengan dibuktikan melalui sertifikat pendidikanya dan tentu harus mampu memberikan pendidikan secara menyeluruh pada siswa. Kemudian dosen juga memiliki kualifikasi akademik, harus berkompeten, serta merupakan lulusan perguruan tinggi dengan kemampuan memberikan pendidikan kepada mahasiswa.[15]

Peraturan perundang-undangan yang ada dapat melindungi seorang pengajar dalam melakukan tugasnya. Undang-undang ini secara jelas mengatur secara keseluruhan aspek detail yang selama ini belum diatur secara rinci. Semisal, kedudukan, fungsi dan tujuan dari guru, hak dan kewajiban guru, kompetensi dll.

Realitanya saat ini terdapat beberapa kelemahan pada peraturan perundang-undangan tesrebut yang justru menimbulkan masalah dan perdebatan. Diawali dengan kurang jelasnya bunyi pasal sampai pada peningkatan

[15] Pasal 45 UU Nomor 14 Tahun 2005

kualitas serta kesejahteraan pendidikan pada UU tersebut. Masyarakat yang pesimis berpendapat pemerintah tidak akan rela merogoh uangnya demi kualitas pendidikan yang baik, apalagi dengan kesejahteraan pengajar yang terbiasa dengan penderitaan tersebut. Dalam hal proses pelaksanaan, belum optimalnya, masih terdapat beberapa sasaran yang mampu dicapai dari keseluruhan yang diamanatkan di undang-undang tersebut.

Pembahasan yang timbul pada tenaga pengajar mengenai kewajiban dan hak pengajar, kualifikasi pengajar, Administrasi pengajar, serta segala hal yang berhubungan dengan profesi pengajar.

Adapun Kompetensi yang harus dimiliki mencakup:

1. Pedagogi

   Pengelolaan peserta diri, serta mengembangkanya sebagai bentuk aktualisasi diri atas potensi yang ada.

2. Kepribadian

   Sebuah sikap yang harus mencerminkan tenaga pengajar yang baik. Sehingga menjadi teladan bagi peserta didik, dan contoh dalam berperilaku.

3. Profesional

   Sebuah sifat yang berkompeten dalam mengarahkan peserta didik untuk mencapai standar yang ada. Selain itu penguasaan materi yang dibutuhkan untuk para peserta didik.

4. Sosial

   Sebagai wujud kemampuan dalam berhubungan antar sesama guru/dosen

Kinerja dosen STAIN Kediri sesuai dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 telah melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi.

1. Pendidikan dan pengajaran menunjukkan bahwa seluruh dosen Syari'ah melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran memenuhi batas minimal 12 SKS. Pada semester gasal dosen melakukan pendidikan dan pengajaran rata-rata 18 sks setiap dosen, sedang pada semester genap rata-rata 16 sks. Dalam satu semester setiap dosen terpenuhi 16 kali tatap muka. Dosen PNS selain kewajiban mengajar sesuai dengan ketentuan UU juga melaksanakan tugas membimbing dan menguji skripsi, sebagai dosen pembimbing lapangan pada PPL dan KKN. Bidang pendidikan dan pengajaran pada fakultas kepengurusan teknologi dan perniagaan di UTHM menunjukkan bahwa dosen mengajar sesuai dengan ketentuan sebanyak 3 subyek setara dengan 9 sks. Setiap semester masing-masing mata kuliah juga harus terpenuhi 16 kali pertemuan.
2. Bidang Penelitian menunjukkan bahwa dosen Syari'ah melaksanakan penelitian minimal 1 (satu) judul penelitian setiap tahun. Penelitian dapat diajukan guna mendapatkan dana baik dari DIPA STAIN Kediri atau DIPA Pusat. Penelitian selain digunakan untuk memenuhi Beban Kerja Dosen (BKD) selanjutnya dapat dipublikasikan dalam jurnal lokal, nasional atau internasional. Hasil penelitian yang sudah dipublikasikan bermanfaat untuk pengajuan kenaikan pangkat. Bidang penelitian dosen pada fakultas perniagaan di UTHM dilaksanakan selain guna memenuhi Sasaran Kerja Tahunan (SKT) dan *Key Performa Indikator* (KPI) juga sebagai syarat kenaikan pangkat (*grade).* Dosen/ Pensyarah di fakultas perniagaan UTHM melakukan

penelitian minimal 1 (satu) penelitian dalam setahun. Penelitian dapat dilakukan di dalam dan luar negara.

Bidang pengabdian masyarakat dilakukan oleh dosen syariah STAIN Kediri dan juga dosen/pensyarah di fakultas kepengurusan teknologi dan perniagaan UTHM. Pengabdian masyarakat dapat dilakukan pada masyarakat di lingkungan kampus atau juga pada lingkungan tempat domisili para pensyarah.

3. Bidang penunjang adalah bidang yang memiliki batas maksimal tetapi tidak boleh kosong/nihil. Dosen STAIN Kediri bidang penunjang dilakukan di kampus dengan terlibat sebagai panitia dalam kegiatan akademis atau mengikuti pelatihan dan *workshop*. Guna pemenuhan pelatihan dan *workshop* kebijakan pimpinan untuk mengirim Dosen mengikutinya masih sangat kurang atau hampir tidak pernah. Kebijakan pimpinan UTHM kepada Dosen/Pensyarah di UTHM diberikan kesempatan luas untuk mengikuti workshop dan pelatihan guna peningkatan profesional dalam mengajar dan bidang lainnya terkait disiplin ilmu masing-masing dosen.

   Secara umum tidak ada perbedaan antara kinerja dosen di STAIN Kediri dan UTHM. Ada kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap dosen sebagai standard pengukuran kinerja. Istilah Beban Kerja Dosen (BKD) dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)di Indonesia. Beban Kerja Dosen (BKD) dilakukan pelaporan setiap semester, sedang Sasaran Kerja Tahunan (SKT) dilaksanakan setiap Sasaran Kerja Tahunan (SKP) dan *Key Performa Indikator* (KPI) di UTHM.

7. Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Dalam setiap organisasi pasti terdapat struktur hierarkis antara atasan (pimpinan atau manajemen) dengan bawahan (para staf), dengan kata lain mereka tidak akan bekerja sendiri tetapi mereka akan bekerja sama dengan bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan bersama yang tentunya didasari oleh motivasi. Motivasi untuk individu merupakan suatu penghargaan atas kemampuan seseorang dalam mewujudkan konsep yang terdapat pada dirinya sesuai *role* dan *jobdesk*-nya

Aktivitas dalam suatu organisasi terdapat beberapa hal yang menarik untuk diamati dimana terdapat individu yang kurang mampu melaksanakan kewajibannya sebagai pegawai, terdapat pula individu yang tidak memiliki keinginan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik tetapi memiliki potensi kemampuan, serta terdapat pula individu yang mudah memotivasi diri melalui potensi kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan secara baik.

Adapun bentuk-bentuk Motivasi terdiri atas dua yaitu: *pertama*, Motivasi intrinsik merupakan rasa dorongan dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan dari internal individu itu sendiri; *Kedua,* Motivasi ekstrinsik yaitu rasa dorongan untuk bertindak yang timbul dari adanya kepentingan/motif tertentu.

Secara berkala dorongan untuk meningkatkan kinrja karyawan yang dilakukan perusahaan haruslah berubah secara periodik, hal ini menandakan bahwa praktik-praktik dalam motivasi yang terus menerus menandakan siklus yang tidak akan pernah berakhir serta dengan berjalanya waktu motivasi tersebut akan menguap. Motivasi merupakan sebuah

alat yang digunakan oleh manajemen untuk mengatur relasi pekerja dalam perusahaan, apabila hal ini dilakukan dengan benar tidak menutup kemungkinan bahwa orang yang bekerja dengan mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih bersemangat.

Secara bahasa kinerja berarti sebuah capaian hasil kerja. Sedangkan secara istilah, kinerja merupakan hasil yang diperoleh seorang pekerja dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan. Kualitas kinerja akan diukur melalui hasil yang diperoleh dan keberhasilan mencapai target yang diberikan.

Kinerja dapat pula dimaknai sebagai perwujudan dari arah tujuan sebuah organisasi yang dilakukan dengan kerjasama baik antar anggota.[16] pada pedoman tersebut bahwasanya kinerja merupakan tingkat perbandingan keberhasilan dengan apa yang di lakukan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan yang menjadi tujuan dalam mendapatkan target organisasi.

Menurut Prawirosentono Suyadi, di dalam organisasi dikenal 3 jenis Kinerja yang mana sebagai berikut:[17]

1. Kinerja administrasi (*operation performance*)

   Sebagai bentuk evaluasi dari jabatan yang dimiliki seseorang dalam suatu struktur *administratif* dalam organisasi atau perusahaan yang berkaitan kewenangan serta tanggung jawabnya dalam hubungan sistem informasi pada unit satu dengan yang lain, agar tersinkronisasi dengan baik.

---

[16] Lembaga Administrasi Negara, *Pedoman Penyusunan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah* (Jakarta, 1997), 3.

[17] Prawirosentono Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan - Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebasa Dunia* (Yogyakarta: Bagian Penelitian Fakultas Ekonomi UGM, 1999), 136.

2. Kinerja Operasi (*operation performance*)

   Sebagai bentuk evaluasi dari kegiatan operasional dan pengelolaan organisasi atau perusahaan. Hal ini terdiri atas efisiensi serta efektivitas organisasi dalam menggunakan sumber daya untuk proses produksi. Apabila efisiensi serta efektivitas sumber daya ini terganggu akan mengancam kelangsungan hidup organisasi, maka dari itu dibutuhkan pemimpin yang berkompeten dalam mengelola ini.

3. Kinerja strategi (*strategic performance*)

   Sebagai bentuk evaluasi dari kebijakan yang diambil agar perusahaan mampu beradaptasi dengan lingkungan. Kebijakan strategi ini biasanya dipegang oleh manajemen tingkat puncak. Hal ini di karenakan kebijakan ini berhubungan dengan urusan diplomatik organisasi atau perusahaan.

Perbedaan tingkat kinerja pegawai merupakan hal lazim terjadi di perusahaan atau organisasi. Kusharianto menjelaskan peristiwa ini didasarkan pada beberapa faktor yang meliputi tingkat kompetensi, penghasilan, motivasi yang didapatkan, suasana dalam pekerjaan, serta adanya pemanfaatan teknologi untuk membantu pekerjaan.[18]

Pendidikan dan keterampilan

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik, bila memiliki latarbelakang pendidikan yang baik dan memadai. Kompetensi menjadi hal penting dalam menunjang dalam kinerja seseorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

[18] Bambang Kusharianto, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Liberty, 1997), 6.

Motivasi (dorongan)

Dalam rangka memacu kinerja pegawai, terdapat hal-hal tidak dapat di hilangkan ataupun dilupakan. Yang mana motivasi merupakan perihal yang mampu menciptakan keinginan pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dengan hasil yang memuaskan.

Tingkat Penghasilan

Pada sebuah model pengupahan untuk pekerja, maka harus memperhatikan sifat-sifat dasarnya. Antara lain:[19]

a. Kesederhanaan dalam penyampaian pembayaran agar mudah dimengerti serta dihitung sendiri oleh karyawan.
b. Pemberian pembayaran hendaknya langsung diterima dan efisien
c. Ketepatan waktu dalam pembayaran
d. Pelaksanaan standar kerja dilakukan secara hati-hati;
e. Keadilan dan keproporsionalan akan besaran intensif dengan standar kerja.

Peran Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Budaya organisasi menjadi sebuah ciri khas yang dimiliki sebuah organisasi yang membuat berbeda dengan organisasi lain. Berdasarkan kata dari "budaya organisasi", maka merupakan gabungan dua kata. Pertama budaya, yang merupakan sebuah nilai yang ditaati sekelompok manusia yang dipercaya membawa manusia menjadi lebih baik. Kedua

[19] Heidi Rachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, 1 ed. (Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, 2006).

organisasi, yang merupakan sistem hirarkis sebuah lingkup tatanan manusia yang didalamnya terdiri beberapa tingkatan jabatan. Jadi bila digabungkan, maka budaya organisasi nilai-nilai dari sebuah organisasi yang ditaati seluruh anggotanya untuk mewujudkan tujuan yang dinginkan.

Sebuah perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat tidak hanya mempengaruhi kinerja organisasi tersebut namun juga akan menampikan gambaran baik bagi Organisasi tersebut. Salah satu tanda bahwa budaya organisasi telah begitu melekat kuat pada sebuah organisasi apabila budaya organisasi tersebut telah dilaksanakan dengan baik, serta dijaga untuk mencapai tujuan bersama. Penerimaan akan nilai-nilai inti oleh anggota organisasi yang semakin banyak serta besar tanggung jawab mereka dalam menjalankan budaya organisasi tersebut.

Berdasarkan hal diatas, sebuah budaya organisasi akan berpengaruh bila dapat dilaksanakan dengan kuat dibanding budaya organisasi pada perusahaan lain. Pada kondisi budaya organisasi yang kuat kecenderungan akan tingkat *turnover* pegawai akan rendah, karena budaya organisasi ini merupakan wahana yang digunakan untuk meraih tujuan organisasi dengan membentuk suatu keterikatan antara individu dengan organisasi, keloyalitasan serta rasa tanggung jawab terhadap perusahaan atau organisasi.

Hal yang membuat kinerja organisasi yang meningkat salah satunya dengan adanya peningkatan kinerja karena pelaksanaan budaya organisasi yang baik. Kepemimpinan yang baik serta dukungan dari semua bagian, merupakan salah satu komponen yang membentuk budaya kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, bahwa budaya organisasi berada dibawah tanggung jawab seorang pemimpin. Maka dari itu keduanya merupakan dua hal yang berkaitan, dan tidak terpisahkan dalam tatanan sebuah organisasi. Perkembangan seorang pekerja juga dapat dipengaruhi oleh sebuah budaya organisasi

yang melekat kuat dan dilaksanakan dengan maksimal oleh anggota organisasi tersebut. Pembeda organisasi satu dengan organisasi lain yang mana dipegang dan disepakati bersama oleh anggota dalam satu organisasi tersebut dinamakan sebagai budaya.[20] Pada saat awal masuk kerja, pegawai yang diterima perusahaan memiliki berbagai macam karakteristik yang berlainan satu dengan yang lain, dengan perusahaan melakukan *training* pada pegawai baru agar mereka bisa berorientasi serta beradaptasi dengan budaya dan lingkungan di perusahaan. Hal semacam ini memiliki tujuan agar budaya perusahaan akan lebih berkembang dan akan menjadi kebiasaan baru oleh pribadi pegawai tersebut. Jika proses ini berhasil, Kondisi saling untung antar kedua belah pihak in akan tercipta. kecocokan antara karyawan dan perusahaan akan tercipta, serta tidak akan adanya *barier* untuk optimalisasi kinerja.

Dampak akan budaya organisasi yang kuat sangat mempengaruhi personal pegawai serta kinerja, bahkan pada lingkungan dengan persaingan yang tinggi, pengaruh akan budaya organisasi jauh lebih besar ketimbang faktor lain yang berkaitan dengan kinerja seperti cara kepemimpinan, struktur organisasi, alat analisis keuangan, dst.. Budaya organisasional ini diartikan sedemikian luasnya dengan berbagai keadaan, sehingga istilah budaya dapat diartikan oleh kalangan pemimpin atau dosen sebagai "*Fashion*" pada suatu organisasi.[21]

Dalam lingkup akademis, budaya organisasional merupakan salah satu bidang yang dipenting dipelajari dalam teori organisasi selain struktur, strategi serta pengendalian. Budaya organisasional di istilahkan secara akademis

[20] Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, 656.

[21] Geert Hofstede et al., "Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases," *Administrative Science Quarterly* 35, no. 2 (Juni 1990): 286.

merupakan suatu penyatuan konseptual yang mana merupakan hasil dari mempertimbangkan sesuatu yang bebas dari hal saling terhubung pada fenomena yang bisa diamati dari berbagai sudut pandang.

John W. Newstrom dan Keith Davis menjelaskan pengertian dari budaya organisasional merupakan aturan yang tercipta dari pemahaman, penjiwaan serta praktik rasa yakin yang dihadapi dan beberapa nilai dasar sebagai dasar untuk bertindak dalam organisasi.[22] Pendapat lain menyatakan, bahwa budaya organisasional sebagai sebuah nilai yang diciptakan untuk dilaksanakan pada sebuah organisasi dalam rangka mengembangakn organisasi serta meningkatkan kualitas seorang pekerja.[23]

Pelaksanaan sebuah budaya dalam sebuah perusahaan akan sangat penting, terlebih untuk kemajuan perusahaan tersebut. Beberapa fungsi dari budaya organisasi antara lain:

a. Karakteristik pada sebuah organisasi
b. Identitas yang melekat pada sebuah organisasi
c. Perwujudan tanggung jawab pada sebuah organisasi
d. Langkah mewujudkan persatuan pada sebuah organisasi
e. Mengendalikan seluruh anggota pada sebuah organisasi

Pengartian konsep keefektifan juga memiliki definisi yang beragam yang mana mengakibatkan sulitnya pemahaman atas konsep dan metode. Hal ini dikarenakan belum adanya kebulatan suara mengenai konstruk dari suatu konsep studi

[22] John W. Newstrom dan Keith Davis, *Perilaku dalam Organisasi.*, trans. Agus Dharma, 7th ed. (Jakarta: Erlangga, 1993); John W. Newstrom dan Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, 12th ed. (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2007), 87.
[23] Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 22.

keefektifan seperti indikator, pengukuran, tingkat analisis yang sesuai dengan organisasi.[24]

Konsep dari keefektifan organisasi ditinjau dari tiga sisi yang meliputi: *Pertama* segi teoritis, konsep efektifkan ini berada pada titik tengah semua model organisasional; *Kedua*, segi empiris sebagai suatu hal yang menjadi tafsiran terkait permasalahan dalam sebuah organisasi; *Ketiga*, sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan melalui nilai-nilai kerja pada organisasi.[25] Namun demikian, seorang pemimpin akan dikatakan berhasil dalam mengelola organisasinya didasarkan pada dua hal, antara lain: pertama, Akibat dari tindakan yang dilakukan pemimpin terhadap pengikutnya dan *stakeholder*; kedua, kinerja dari organisasi tersebut dalam menghadapi krisis atau masalah yang ada pada sebuah organisasi. Berikut ini model terkait keefektifan sebuah organisasional dalam lingkup akademik:

Tabel 4.3
Model-model Keefektifan Organisasional

Model	Definisi	Kapan Bermanfaat?
Model Tujuan (*Goal Model*)	Pencapaian tujuan yang ada	Arah tujuan organisasi jelas
Model Sumber Daya Sistem (*System resource Model*)	Perolehan SDM yang dicari	Kualitas kinerja yang baik
Model Proses Internal	Nilai-nilai dijalankan dengan baik	Proses dalam sebuah organisasi berjalan

[24] William Richard Scott, "Effectiveness of Organizational Effectiveness Studies," in *New Perspectives on Organizational Effectiveness*, ed. Paul S Goodman dan Johannes M Pennings, 1 ed. (San Francisco, California: Jossey-Bass, 1977), 63–95.

[25] Kim S. Cameron, "The Effectiveness Of Ineffectiveness," in *Research in Organizational Behavior, Volume 6*, ed. Larry L. Cummings, 1 ed. (Greenwich. CT: JAI Press, 1984), 235–285.

		dengan baik
Multiple Constituency Model	Kepuasan yang dirasakan seluruh anggota organisasi	Seluruh pihak dalam organisasi saling mempengaruhi
Competing Values Model	Pemenuhan preferensi atas kebutuhan yang berbeda-beda tiap organisasi	Kriteria capaian organisasi masih berubah-ubah
Model Legitimasi	Kehidupan yang terjamin berdasarkan hasil yang diperoleh	Kebutuhan dalam organisasi menjadi hal yang penting
Model Ketidakefektifan	Keseluruhan nilai-nilai yang ada tidak memiliki kekurangan	Strategi perlu dievaluasi dan diperbaiki.

Sumber: Kim S. Cameron, *The Effectiveness of Ineffectiveness*, 1984

Adanya konsep yang berbeda dapat menjadi hambatan dalam mencapai konsep keefektifan sebuah organisasi. Dimana ketika memulai upaya dalam pengembangan konsep keefektifan, hal pertama yang harus dilakukan ialah menganalisis konsep teori organisasi untuk menjadi fondasi dasar.

Secara tradisional, budaya awal organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh pendiri organisasi, sehingg adanya nilai yang pada masa lalu tidak menjadi hambatan dalam pelaksanaan organisasi. Lingkup organisasi baru yang tidak terlalu besar merupakan suatu keuntungan dalam menyosialisasikan arah tujuan organisasi pada anggota. Budaya tercipta melalui beberapa proses, antara lain: pertama, pekerja yang memiliki persepsi yang sama dengan organisasi harus dipertahankan. Kedua, melakukan sosialisasi terkait budaya yang ada dalam kerangka berpikir anggota organisasi. Ketiga, dengan cara memberikan *role model* kepada karyawan agar mampu mengidentifikasi diri.

Karakteristik Budaya Organisasi

Dalam beberapa literasi baik buku maupun penelitian, terdapat tujuh nilai utama karakteristik antara lain sebagai berikut:[26]

a. Adanya keberanian untuk pengambilan sebuah risiko, serta munculnya sebuah inovasi dari pekerja untuk meningkatkan kualitas sebuah organisasi.
b. Adanya analisis mendalam terkait keseluruhan proses dalam organisasi, serta memperhatikan dengan detail segala nilai yang terkandung dalam organisasi.
c. Adanya tujuan yang ingin dicapai berupa hasil, tidak terlalu memikirkan proses.
d. Adanya orientasi yang berfokus pada sistem manajemen terkait individu yang terlibat dalam organisasi. =
e. Adanya orientasi kerjasama tim dengan baik, tidak melakukan kegiatan organisasi secara individual.
f. Adanya sikap kompetitif terhadap pesaing organisasi.
g. Adanya wujud untuk mempertahankan stabilitas sebuah nilai yang berjalan dalam sebuah organisasi.

[26] Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, 656.

Bagian V
Penutup/ Kesimpulan

A. Motivasi Kerja STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Motivasi kerja di STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia berdasarkan teori Abraham Maslow tersusun secara hierarkis. Motivasi berubah sesuai dengan masa jabatan sebagai pensyarah/dosen. Pada saat awal menjadi pensyarah maka sebagian besar motivasi menjadi pensyarah/ dosen untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan, tetapi berjalannya karier menuju jenjang jabatan yang lebih tinggi maka motivasi bergeser untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Pensyarah atau Dosen di Fakultas Pengurusan Teknologi dan Perniagaan memiliki motivasi kerja yang beragam, antara lain: memenuhi kebutuhan psikologis berupa gaji, selanjutnya keamanan, afiliasi/sosial dan aktualisasi diri.

Beberapa pensyarah atau dosen menyatakan bahwa motivasi akan berubah seiring waktu bekerja. Kebutuhan semakin banyak yang mampu terpenuhi, ketika waktu bekerja sudah lama. Pensyarah atau Dosen di UTHM terbagi menjadi 2 (dua) yaitu: *pertama*, pensyarah atau dosen yang memulai karier di UTHM yaitu pengangkatan awal menjadi dosen ditempatkan di UTHM dan; *kedua*, pensyarah atau dosen yang memulai karier

di tempat lain dan mengajukan mutasi ke UTHM dengan tujuan mengajukan kenaikan pangkat pada jenjang yang lebih tinggi. Misalnya dosen yang mengajukan dan memenuhi syarat menjadi profesor pada tempat kerja yang lama dengan disiplin ilmu ekonomi. Sedangkan profesor dengan disiplin ilmu ekonomi sudah ada beberapa orang di tempat kerja lama. UTHM sedang membutuhkan profesor dengan disiplin ilmu ekonomi, maka calon profesor yang memenuhi syarat dapat mengajukan mutasi ke UTHM. Pensyarah yang memulai karier di UTHM, motivasi kerja menjadi dosen adalah mewujudkan cita-cita dan memenuhi kebutuhan dasar pokok dalam hidup, seperti untuk makan dan minum, tempat tinggal, pakaian, serta kebutuhan fisik lainya. Selanjutnya kebutuhan akan rasa aman dan nyaman dalam menjalani pekerjaanya. Kemudian kebutuhan untuk interaksi sosial dengan sesama manusia sebagai bentuk komunikasi antar individu dalam organisasi, dan bentuk pengembangan kualitas pekerja sebagai wujud aktualisasi diri. Selanjutnya bagi dosen yang memulai karier di tempat lain dan mengajukan mutasi atau pindah ke UTHM, motivasi kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan keamanan terutama merasa aman dekat dengan keluarga. Berjalannya waktu maka motivasi berubah dari fisiologis dan rama aman ke aktualisasi diri.

B. Budaya Organisasi STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Budaya organisasi yang dimiliki oleh STAIN Kediri dan UTHM tidak jauh berbeda, seperti: Terdapat seragam yang dipakai pada hari yang disepakati, presensi karyawan yang menggunakan sistem *finger print*, adanya kerja sama pegawai (*team work*), terdapat stiker instansi pada mobil dinas. Namun, juga terdapat beberapa perbedaan budaya organisasi pada STAIN Kediri dan UTHM diantaranya terdapat upah tambahan

sebesar 20% bagi dosen di UTHM yang mampu menjalin kerja sama dengan pihak luar.

Beberapa budaya yang dimiliki oleh UTHM, diantaranya: *Pertama*, dosen yang ada di Universitas lain yang ingin mengembangkan karier atau ingin menjadi profesor bisa pindah ke UTHM selama bidang ilmu yang di tuju masih dibutuhkan; *Kedua*, setiap dosen yang mengajar akan mendapatkan tanda pas masuk berupa stiker pada mobil untuk membedakan mobil dosen UTHM dengan Mobil para tamu UTHM; *Ketiga*, terdapat seragam di setiap fakultas yang dipakai pada hari-hari tertentu; *Keempat*, penggunaan presensi digital dengan alat *finger print* sesuai dengan jadwal bekerja yang telah ditetapkan; *Kelima*, terdapat peluang untuk melebarkan sayap bagi dosen yang telah Ph.D.; Keenam, setiap dosen yang ada di UTHM mendapat fasilitas ruangan dengan ukuran 3x4 m; *ketujuh*, dalam perkuliahan, untuk mata kuliah jenjang S1 diampu oleh 2 dosen sedangkan untuk jenjang Magister (S2) diampu hingga 3-4 dosen hal ini akan menimbulkan *team work* antar dosen; *kedelapan*, terdapat upah tambahan sebesar 20% bagi dosen di UTHM yang mampu menjalin kerja sama dengan pihak luar.

C. Kinerja Dosen STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Kinerja dosen yang terdapat pada kedua institusi (STAIN Kediri dan UTHM) tidak berbeda jauh. Terdapat istilah Sasaran kerja Pegawai (SKP) STAIN Kediri atau *Key Performance Indicator* (KPI) pada UTMHM yang wajib dilaporkan pada setiap tahun. Sedangkan, kewajiban untuk laporan di setiap semester berupa Beban Kerja Dosen (BKD) untuk di STAIN Kediri /Sasaran Kerja Tahunan (SKT) untuk di UTHM

D.Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Kepuasan kerja dapat diukur melalui motivasi yang diterima oleh pekerja.[1] Adanya motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja tinggi maka hal ini akan menjadi nilai positif bagi kedua belah pihak. Sebaliknya bila motivasi dalam bekerja rendah, maka akan berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Perbedaan motivasi kerja antara satu pensyarah/dosen dengan dosen yang lain pada STAIN Kediri dan UTHM maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dikatakan cukup baik. Sehingga motivasi yang cukup baik berperan terhadap nilai positif bagi dosen dan organisasi sehingga kinerjanya baik. Motivasi kerja dari dalam dan dari luar berperan terhadap kinerja STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn di Malaysia.

Cerminan penghargaan seseorang atas kemampuan yang dimiliki dirinya dalam rangka aktualisasi konsep dirinya sesuai peran dan fungsi di dalam organisasi. Meminta bantuan orang lain untuk mengerjakan pekerjaannya sebagai bentuk kerjasama antara berbagai individu dalam sebuah organisasi. Motivasi sebagai dasar bagi seorang individu untuk mencapai arah tujuan dari organsiasi tersebut. Aktivitas dalam suatu perusahaan terdapat beberapa hal yang menarik untuk diamati dimana terdapat individu yang kurang mampu melaksanakan kewajibannya sebagai pegawai, terdapat pula individu yang tidak memiliki keinginan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik tetapi memiliki potensi kemampuan, serta terdapat pula individu yang mudah memotivasi diri melalui potensi kemampuannya untuk melaksanakan tugas dengan baik.

[1] Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

E. Peran Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Budaya organisasi yang terdapat STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia memiliki beberapa peran, salah satunya sebagai (1) batasan yang ditetapkan dalam berorganisasi, (2) meningkatkan keseimbangan sosial bagi organisasi, (3) sebagai pengontrol cara kerja organisasi, serta (4) mampu menjadi acuan/*role* yang memberi arahan dan membentuk jati diri para pegawai. Jadi, budaya organisasi mampu diartikan sebagai jiwa sebuah organisasi, yang mana nilai filosofis, visi misi organisasi apabila diterapkan oleh masing-masing pribadi pegawai akan menjadi suatu bentuk kekuatan untuk berkompetisi.

Etos kerja pengajar akan terbentuk oleh budaya organisasi yang mana ini akan memiliki peran terhadap kinerja pegawai di STAIN Kediri dan UTHM. Seperti halnya pribadi manusia, kepribadian juga dimiliki oleh suatu organisasi. Kepribadian dalam organisasi ini lah yang dikatakan sebagai budaya organisasi

Budaya organisasi terdiri atas, dua kata yaitu budaya sebagai sebuah nilai kepercayaan tentang cara pandang yang bisa diterima dan mempertemukan kedua belah pihak. Sedangkan, organisasi merupakan sistem dimana sekelompok orang bergabung dan bekerja sama untuk satu tujuan bersama dengan bentuk hierarki di dalamnya. penerapan akan nilai yang dipercaya oleh individu yang berkaitan dengan nilai tersebut.

Dalam mengambangkan budaya kerja dibutuhkan kebanggaan dalam hal pekerjaan itu sendiri, kebanggaan dalam hal pekerjaan itu tumbuh karena adanya identitas sebuah

organisasi. Ciri khas atau karakter yang dimiliki organisasi merupakan hasil dari budaya organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi yang telah melekat kuat hingga dilaksanakan dengan amat baik tentu akan berpengaruh terhadap kinerja sebuah organsasi tersebut. Seperangkat nilai yang telah dibuat untuk disepakati oleh seluruh anggota organisasi merupakan suatu tanda bahwa budaya organisasi terbut kuat. Perimaan akan nilai-nilai inti oleh anggota organisasi yang semakin banyak serta besar tanggung jawab mereka dalam menjalankan setiap nilai yang tercantum pada budaya organisasi.

Pengaruh budaya organisasi akan dilihat dari karakteristik nilai yang lebih kuat dibanding organisasi lain. Budaya organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik, bila telah diterapkan oleh setiap anggota organisasi dengan baik pula. Namun sebaliknya, budaya organisasi yang tidak dijalankan dengan baik akan membuat kinerja organisasi terlihat lebih rendah.