

ABSTRAK

ALI HASAN. Produktivitas Kerja Pamong Belajar (*Studi Korelasi Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Sumatera Utara*). Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan, Agustus 2005.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pamong Belajar di Sanggar Kegiatan Belajar se Sumatera Utara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja pamong belajar, (2) terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pamong belajar, (3) terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara budaya kerja dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pamong belajar. Untuk mengungkapkan hal ini peneliti menggunakan metode korelasional.

Penelitian ini melibatkan 52 responden dari populasi yang berjumlah 117 orang. Mereka adalah para pamong belajar yang bekerja di Sanggar Kegiatan Belajar se Sumatera Utara. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik "*stratified proportional random sampling*". Data dikumpulkan melalui angket, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik statistik, korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan: (1) terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Pamong Belajar ($r_{xy} = 0,574$), (2) terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pamong Belajar ($r_{xy} = 0,516$) dan (3) terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja ($r_{x1x2} = 0,380$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar = 0,4324 atau 43,24 %, sehingga koefisien korelasi ganda $R = 0,658$ berhubungan dengan Produktivitas Kerja Pamong Belajar. Bila dirinci masing-masing variabel bebas, ternyata Budaya Kerja memberikan sumbangan efektif sebesar = 25,26 % dan sumbangan relatif sebesar = 58,41 % sedangkan Kepuasan Kerja memberikan sumbangan efektif sebesar = 17,98 % dan sumbangan relatifnya sebesar = 41,59 %.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disimpulkan bahwa Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja tidak dapat diabaikan peranannya disamping faktor-faktor lain yang diduga juga memberikan sumbangan dalam peningkatan produktivitas kerja pamong belajar.

ABSTRACT

ALI HASAN, Working Productivity of Functional Staff (*Correlation Study Working Culture and Job Satisfaction at Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), in North Sumatra Province*), Tesis, State University of Medan, August.2005.

This research was aimed at knowing correlation of working culture and job satisfaction toward working productivity of functional staff at Sanggar Kegiatan Belajar in North Sumatra . Three Hypotheses have been tasted in this research: (1) there is a significant correlation of working culture toward the working productivity of functional staff, (2) there is a significant correlation of job satisfaction toward the working productivity of functional staff, (3) there is a significant correlation of working culture and job satisfaction collectively toward the working productivity of functional staff. The correlation method was applied in this research.

The research involved 52 responden of 117 personal in the populations. They were the functional staff at Sanggar Kegiatan Belajar in North Sumatra. They were selected by "stratified proportional random sampling". Data were collected by means of questionnaires and then this data is analyzed by using, correlation and regresi.

The results of data analysis show that: (1) there is a significant correlation of working culture toward the working productivity of functional staff ($r_{x_1y} = 0,574$), (2) there is a significant correlation of between job satisfaction with working productivity of functional staff ($r_{x_2y} = 0,516$), and (3) there is a significant correlation of working culture and job satisfaction ($r_{x_1x_2} = 0,380$). Coefficient Determinant (R^2) = 0,4324 or 43,24 %, so coefficient multi correlation $R = 0,658$ to correlation toward working productivity of functional staff. If specification our indeviden variable, in the reality working culture gave that gives effective contribution = 25,26, and relative contribution = 58,41 %, job satisfaction give effective contribution = 17,98 % and relative contribution = 41,59 %.

Based on the research above it is concluded that working culture and job satisfaction should not be ignored its role even though there is other factor which may gave contributions the working productivity of functional staff.