

SITI MASROHATIN

Kompensasi & Revitalisasi

# KINERJA DOSEN



KOMPENSASI & REVITALISASIKINERJA DOSEN*i*

SITI MASROHATIN

# Kompensasi & Revitalisasi KINERJA DOSEN



**KOMPENSASI & REVITALISASI KINERJA DOSEN**

---

Hak penerbitan ada pada STAIN Jember Press  
Hak cipta dilindungi undang-undang  
All rights reserved

---

Penulis:  
**Siti Masrohatin**

---

Editor:  
**Zainal Anshori**

---

Layout:  
**Khoiruddin**

---

Cetakan I:  
**Juni 2013**

---

Foto Cover:  
**Internet**

---

Penerbit:  
**STAIN Jember Press**  
Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember  
Tlp. 0331-487550 Fax. 0331-427005  
e-mail: stainjember.press87@gmail.com

---

**ISBN: 978-602-1640-05-0**

---

## PENGANTAR PENULIS



*Bismillahirrahmanirrahim*

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, tuhan yang maha kuasa karena berkat taufiq dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan buku ini.

Buku ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang konstruktif dalam pengelolaan Perguruan Tinggi Swasta di Jember, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dosen pada masa yang akan datang.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Program kompensasi yang telah menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan guna mencapai produktifitas yang lebih baik.

Buku ini bukan yang pertama dan membahas kompensasi dan motivasi. Telah ditulis banyak buku dan kajian tentang Kompensasi yang ditulis dengan memfokuskan pada aspek-aspek terjemahan tertentu. Oleh karenanya masing-masing perlu

ditelaah karena akan menjadi bahan kajian yang saling melengkapi.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam proses penerbitan buku ini dan semua pihak yang telah terlibat dalam penyelesaian penulisan buku ini sampai buku ini ada pada tangan pembaca. Semoga buku ini banyak memberikan manfaat bagi kita semua. Amien.

Jember, Juni 2013  
Penulis,

**Siti Masrohatin**

## PENGANTAR KETUA STAIN JEMBER



Sejatinya, perguruan tinggi bukan sekedar lembaga pelayanan pendidikan dan pengajaran, tetapi juga sebagai pusat penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. STAIN Jember sebagai salah satu pusat kajian berbagai disiplin ilmu keislaman, selalu dituntut terus berupaya menghidupkan budaya akademis yang berkualitas bagi civitas akademiknya, terutama bagi para dosen dengan beragam latar belakang kompetensi yang dimiliki.

Setidaknya, ada dua parameter untuk menilai kualitas dosen. *Pertama*, produktivitas karya-karya ilmiah yang dihasilkan sesuai dengan latar belakang kompetensi keilmuan yang dimiliki. *Kedua*, apakah karya-karya tersebut mampu memberi pencerahan kepada publik --khususnya kepada para mahasiswa--, yang memuat ide energik, konsep cemerlang atau teori baru. Maka kehadiran buku ilmiah dalam segala jenisnya bagi dosen merupakan sebuah keniscayaan.

Buku yang ditulis Siti Masrohatin ini menjelaskan tentang model dan gaya pembelajaran yang inovatif, kreatif dan



menyenangkan yang bisa diterapkan, baik di lingkungan sekolah maupun di perguruan. Apalagi, para siswa maupun mahasiswa yang ingin melatih diri secara lebih serius untuk menjadi penulis. Tentu saja, karya ini diharapkan akan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan atau dunia akademik bersamaan dengan program GELARKU (Gerakan Lima Ratus Buku) yang dicanangkan STAIN Jember dalam lima tahun ke depan.

Program GELARKU ini diorientasikan untuk meningkatkan iklim akademis di tengah-tengah tantangan besar tuntutan publik yang menginginkan “referensi intelektual” dalam menyikapi beragam problematika kehidupan masyarakat di masa-masa mendatang.

Untuk itu, dalam kesempatan ini, saya mengajak kepada seluruh warga kampus untuk memanfaatkan GELARKU ini sebagai pintu kreatifitas yang tiada henti dalam mengalirkan gagasan, pemikiran, dan ide-ide segar dan mencerdaskan untuk ikut memberikan kontribusi dalam pembangunan peradaban bangsa.

Kepada STAIN Jember Press, program GELARKU tahun pertama ini juga menjadi tantangan tersendiri dalam memberikan pelayanan prima kepada karya-karya tersebut agar dapat terwujud dengan tampilan buku yang menarik, *layout* yang cantik, perwajahan yang elegan, dan mampu bersaing dengan buku-buku yang beredar di pasaran. Melalui karya-karya para dosen ini pula, STAIN Jember Press memiliki kesempatan untuk mengajak masyarakat luas menjadikan karya tersebut sebagai salah satu refensi penting dalam kehidupan akademik pembacanya.

Akhir kata, inilah karya yang bisa disodorkan kepada masyarakat luas yang membaca buku ini sebagai bahan referensi,

di samping literatur lain yang bersaing secara kompetitif dalam alam yang semakin mengglobal ini. Selamat berkarya.

Jember, Juni 2013  
Ketua STAIN Jember

Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM



# DAFTAR ISI



**PENGANTAR PENULIS, iii**  
**PENGANTAR KETUA STAIN JEMBER, v**  
**DAFTAR ISI, ix**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN, 1**

- 1.1 Latar Belakang, 1
- 1.2 Tujuan dan Nilai Guna Studi, 10
- 1.3 Memahami Metode Studi, 11

## **BAB 2**

### **KOMPENSASI DAN MOTIVASI DALAM PENINGKATAN KINERJA, 23**

- 2.1 Teori kompensasi, 23
  - 2.1.1 Pengertian Kompensasi, 23
  - 2.1.2 Kompensasi dalam Organisasi, 27
- 2.2 Motivasi Dalam Organisasi, 35

- 2.2.1 Pengertian, 35
- 2.2.2 Pandangan Teori Motivasi, 37
- 2.2.3 Teori Motivasi, 38
- 2.3 Kinerja Dosen, 44
  - 2.3.1 Pengertian Kinerja, 44
  - 2.3.2 Pendidikan Tinggi, 47
- 2.4 Kerangka Konseptual dan Hipotesis, 51

### **BAB 3**

#### **PENDEKATAN DAN KERANGKA STUDI, 53**

- 2.1 Pendekatan Studi, 53
- 2.2 Penentuan Sampel, 54
- 2.3 Jenis dan Sumber Data, 56
- 2.4 Pengumpulan Data, 56
- 2.5 Operasi Variabel Studi, 57
- 2.6 Uji Validitas dan Relibilitas, 62
  - 3.6.1 Uji validitas instrument, 62
  - 3.6.2 Reliabilitas instrument, 63
- 3.7 Analisis Data, 64
- 3.8 Uji Asumsi Klasik, 66

### **BAB 4**

#### **PENDIDIKAN TINGGI SEBAGAI BASIS KAJIAN STUDI, 69**

- 4.1 Pendidikan Tinggi: Gambaran Umum, 69
- 4.2 Satu Akar Tiga Orinetasi, 73
- 4.3 Gambaran Umum Responden, 78
  - 4.3.1 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia, 78
  - 4.3.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, 79

- 4.3.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan Akademis, 80
- 4.4 Pengujian Instrumen Penelitian, 81
  - 4.4.1 Uji Validitas, 81
  - 4.4.2 Uji Reliabilitas, 83
- 4.5 Pengujian Asumsi Klasik, 84
  - 4.5.1 Uji Normalitas, 84
  - 4.5.2 Uji Heteroskedastisitas, 84
  - 4.5.3 Uji Linieritas, 85
- 4.6 Analisis Data dan Pembahasan, 85
  - 4.6.1 Analisis data deskriptif, 85
  - 4.6.2 Analisis data inferensial pembahasan, 97

## **BAB 5**

### **CATATAN PENUTUP, 105**

- 5.1 Kesimpulan, 105
- 5.2 Rekomendasi, 106
- 5.3 Implikasi Bagi Studi Selanjutnya, 107

### **DAFTAR PUSTAKA, 109**

### **LAMPIRAN DAFTAR PERTANYAAN, 115**

### **TENTANG PENULIS, 129**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/lembaga. Program kompensasi yang tepat menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan dan juga memungkinkan dicapainya efektivitas dan efisiensi kerja. Hal ini karena kompensasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para karyawan dalam memberikan sumbangsih bagi organisasi/lembaga.

Kompensasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus menerapkan suatu system kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan. Dengan terakomodasinya kepentingan karyawan ini maka akan menimbulkan kepuasan bagi mereka yang selanjutnya akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja secara produktif dan efisien. Istilah kompensasi sendiri diartikan sebagai segala bentuk return financial, jasa-jasa yang terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan dengan berorganisasi. Dalam hal ini kompensasi sebagai salah satu bentuk kompensasi yang berkaitan dengan keuangan (ekstrinsik), seperti : gaji, status, promosi, benefit dan bonus. Bentuk reward yang lain adalah imbalan instrinsik, seperti pengakuan, pekerjaan yang menarik, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan kesempatan kerja yang lebih menantang (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1996).

Dalam suatu organisasi manusia memegang peranan paling menentukan, karena manusia pusat dan penentu segala aktivitas perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2002) bahwa “manusia selalu berperan aktif menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan

organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai asset yang harus selalu diperhatikan.”

Selain sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan, manusia adalah makhluk yang mempunyai perasaan, kebutuhan, dan harapan. Berbagai upaya selalu dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan bekerja sebagai salah satu anggota organisasi.

Keterikatan seseorang untuk bekerja dalam suatu lembaga memiliki tujuan yang beragam, karena individu-individu yang terlibat berasal dari latar belakang pendidikan, ekonomi, sosial yang berbeda serta motivasi untuk bekerjapun berbeda.

Pterson dan plowman dalam hasibuan (2002) bahwa orang itu bekerja karena hal-hal berikut :

1. *The desire to live*, adalah keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat hidup.
2. *The desire for possession*, adalah keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang



kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia bekerja.

3. *The desire for power*, adalah keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition*, adalah keinginan akan pengakuan merupakan janis terkahir dari kebutuhan dan juga mandorong orang untuk bekerja.

Kompensasi selain penting bagi karyawan karena mancerminkan ukuran nilai mereka diantara karyawan, keluarga, dan masyarakat, untuk menarik dan mempertahankan sumberdaya manusia (Handoko, 1997).

Gibson dalam Poerwati (2003) mengatakan bahwa “ sistem kompensasi digunakan untuk menarik kandidat agar bergabung dengan organisasi/lembaga, memelihara mereka agar tetap bekerja dan memotivasi mereka untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi. Bila efektif penggunaanya kompensasi bisa mempengaruhi perilaku individu seperti keluar masuk, absensi, prestasi, dan komitmen”

Magkunegoro (2000) mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, motivasi dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja, yang mana

masing-masing dosen memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan demikian pula sebaliknya. Ketersediaan atau motivasi seorang tenaga pengajar untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktifitas yang terus menerus dan berorientasi pada tujuan. Jadi yang dimaksud dengan tenaga pengajar yang bermotivasi adalah tenaga pengajar yang perilakunya yang perilakunya diarahkan pada tujuan organisasi dan tidak mudah terganggu oleh gejala yang terjadi di organisasi.

Gibson dalam Poerwati (2003) mengatakan bahwa “motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja karyawan, dimana kinerja ini merupakan suatu hal penting yang dibutuhkan dalam rangka menunjang pencapaian tujuan perusahaan”.

Tujuan organisasi akan tercapai jika terdapat semangat kerja yang tinggi atau motivasi kerja yang tinggi dari para tenaga pengajar. Magkunegoro (2000) mengatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan”.

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia dilaksanakan dengan proses pendidikan. Menurut UU Nomor 2 tahun 1989 tentang pendidikan nasional, pasal 1, pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya pada masa yang akan datang.

Memang indikator kepuasan sangat sulit ditaksir, namun pada dasarnya adanya dugaan ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat kerja yang rendah karyawan itu sendiri (Strauss and Sayles, 1985). Oleh karena itu prinsip-prinsip dalam pemberian kompensasi bagi pengembangan individu yang bersifat merangsang mereka agar lebih meningkatkan kontribusinya bagi organisasi harus diperhatikan. Dengan tercapainya kepuasan karyawan terhadap kompensasi tersebut akan menciptakan kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan manimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap organisasi dan dampaknya bisa dilihat dengan menurunnya motivasi dan akhirnya manurunkan prestasi kerja (Noe, 1994).

Garis-garis besar haluan negara tahun 1999 menyebutkan bahwa perguruan tinggi swasta sebagai bagian dari sistem

pendidikan nasional perlu terus didorong untuk meningkatkan pertumbuhan, peranan, tanggung jawab, dan mutu pendidikannya dengan tetap mengindahkan ciri khas perguruan tinggi swasta yang bersangkutan serta syarat-syarat pendidikan secara umum. Menurut Sigit (Widodo, 1996) mutu pendidikan akan meningkat apabila sekurang-kurangnya ada empat komponen-komponen, (a) tenaga kerja harus ditingkatkan profesionalisasi dan kesejahteraannya, (b) komponen proses belajar mengajar dengan tuntutan kurikulum yang harus diindahkan, (c) komponen sarana dan prasarana pendidikan yang harus menjadi pelengkap dari proses belajar mengajar, dan (d) komponen keempat adalah komponen administrasi yang benar-benar tertib dan teratur. Pendidikan perlu harus mengacu pada konsep *link and match*. Prinsipnya ada peningkatan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan. Penjabaran konsep *link and match* berkaitan dengan aspek lain yaitu aspek pemerataan kesempatan, Aspek kualitas dan aspek efisiensi. Hal tersebut berarti pendidikan tinggi mestinya merata secara kualitas maupun secara kuantitas (Widodo 1996).

Perguruan tinggi swasta dalam mengelola lembaganya harus bertanggung jawab, dan benar-benar dirasakan pada cara berfikir konstruktif. Perguruan tinggi swasta wajib

melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan atau pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Pelaksanaan tri dharma tersebut tidak lepas dari peranan dosen, sebagai bagian sentral dari perguruan tinggi. Menurut peraturan pemerintah nomor 60 tahun 1999 tentang pendidikan tinggi, pasal 101, yang dimaksud dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan.

Menurut Swasto (1995), disamping sebagai pengajar, dosen juga sebagai peneliti dan penyebar informasi. Hal ini berarti prestasi dosen juga ditentukan dari keseringannya dalam penyajian makalah dalam seminar, penulisan artikel dalam jurnal ilmiah, dan penyusunan buku yang berbobot. Selain itu, dosen perlu mempunyai kemampuan berfikir logis dan kritis, menguasai prinsip-prinsip penelitian serta mampu melaksanakan dan mengkomunikasikan hasil-hasil penelitian. Dengan demikian dosen selalu tanggap terhadap perkembangan ilmu, teknologi dan sosial.

Keberadaan dosen dalam organisasi perguruan tinggi swasta sangat urgen dan harus sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan. Oleh karena itu penelitian tentang dosen PTS (perguruan tinggi swasta) di Jember sangat menarik. Menurut

Saleh Afif (Suhartini, 1994), ada beberapa kelemahan perguruan tinggi swasta dalam mutu pendidikan dan pemetaan kesempatan belajar. Mutu pendidikan di PTS yang rendah dipengaruhi oleh beberapa kemungkinan, antara lain : (a) kurangnya tenaga pengajar yang berkualitas karena mahal dan langka, (b) adanya kecenderungan PTS untuk menekan biaya pendidikannya (karena PTS merupakan *self financing institution*) sehingga mengurangi kemampuan untuk mempekerjakan para pengajar yang berkualitas. Sebagai lembaga yang harus mampu *self financing* menyebabkan perguruan tinggi swasta sulit untuk dapat menawarkan biaya kuliah yang murah. Akibatnya pemerataan belajar belum dapat dilaksanakan secara sempurna oleh perguruan tinggi swasta.

Pembinaan dosen sebenarnya perlu ditekankan dalam rangka pembinaan pendidikan tinggi. Pembinaan dosen merupakan suatu upaya yang sangat mendasar, mengingat dosen sebagai salah satu sumberdaya yang paling vital dan paling menentukan kualitas lulusan perguruan tinggi yang bersangkutan.

Perguruan tinggi merupakan salah satu tempat pengembangan sumberdaya manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia di Indonesia pada



masa yang akan datang. Disini dosen memegang peranan penting. Oleh sebab itu, penelitian tentang dosen swasta di jember sangat menarik. Hal ini sesuai dengan pesan pentingnya dosen dalam perguruan tinggi swasta yang sejalan dengan kebijakan pemerintah dalam meningkatkan pertumbuhan, peran serta mutu pendidikan tinggi swasta. Perhatian khusus Tetap ditujukan pada dosen supayakinerjanya meningkat. Oleh karena itu adanya persaingan yang ketat maka diperlukan peningkatan/pengembangan dosen.

Keberadaan dosen dalam organisasi perguruan tinggi sangat diperlukan. Dosen harus dicari sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja para dosen pada umumnya dapat dilihat dari besarnya gaji. Besarnya gaji juga bisa menentukan status para dosen tersebut. Akibatnya, gaji juga merupakan salah satu faktor penting bagi dosen dalam organisasi perguruan tinggi. Melalui kebijaksanaan gaji dapat dilakukan strategi organisasi tersebut untuk meningkatkan kinerja para dosennya.

Seiring dengan meningkatnya tuntutan serta tingkat pendidikan para dosen, organisasi harus tanggap dan bersikap adaptif. Salah satu caranya dengan melaksanakan program kesejahteraan yang dimaksudkan untuk memelihara semangat

dan moral para dosen yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kerjanya.

Peningkatan prestasi kerja dosen dapat dicapai dengan cara memberikan inisiatif kepada tenaga pengajar yang kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Ini dimaksudkan untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pengajar supaya lebih berprestasi dalam bidangnya, khususnya dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi. Disamping itu, promosi juga dapat memotivasi kerja para dosen untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini disebabkan para dosen yang akan dipromosikan harus mempunyai kualifikasi kinerja yang baik seperti yang sudah ditetapkan organisasi.

Peneliti mengambil judul ini, karena kompensasi tentang kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial masih sedikit sekali yang meneliti khususnya tentang dosen tetap pada Universitas Swasta di Jember. Kenyataannya kompensasi yang ada pada beberapa universitas swasta di Jember sangat rendah, sehingga berpengaruh pada motivasi rendah yang menyebabkan kinerja juga rendah.

Gaji merupakan faktor yang sangat penting bagi dosen dalam organisasi perguruan tinggi. Dengan pemberian kompensasi yang layak tentunya akan mampu meningkatkan motivasi kerja dosen itu, yang pada akhirnya akan

meningkatkan kinerja mereka. Berpijak pada uraian diatas, peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan menitik beratkan pada **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen (*studi terhadap dosen tetap pada beberapa universitas swasta di Jember*)”**.

## **1.2 Perumusan masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas, dibawah ini dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, motivasi kerja, dan kinerja dosen ?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja ?
3. Apakah kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen ?
4. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja ?
5. Apakah kompensasi non finansial dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen ?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka kegiatan penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk :

1. Mendeskripsikan kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, motivasi kerja, dan kinerja dosen

2. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja
3. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen
4. Mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja
5. Mengetahui pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi swasta dalam penerapan kebijakan tentang sumberdaya manusia pada umumnya dan dapat dipakai sebagai acuan dalam pemberian kompensasi, khususnya tenaga dosen pada masa yang akan datang.
2. Sebagai sumbangan referensi bagi peneliti selanjutnya
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan *behavior study*.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Empirik

1. *Allen dan Helms (2001) melakukan penelitian tentang "Reward practice and organizational performance".*

Penelitian yang dilakukan mengenai praktek kompensasi dan kinerja organisasi dengan sampel sebanyak 221 orang lulusan program MBA yang sudah bekerja diatas 6 bulan. Alat analisis yang digunakan uji regresi dan analisa varian dengan mendapatkan imbalan sebagai predictor yang memuaskan dari kinerja organisasi :

1. ESOP (rencana kepemilikan saham oleh perusahaan)
2. Sistem kinerja berdasarkan individu
3. Ungkapan penghargaan yang sudah dilakukan oleh manajer kepada pegawai
4. Pemantauan kepuasan konsumen yang dikaitkan dengan imbalan.

Penelitian ini menekankan pada pentingnya pemilihan praktek imbalan oleh manajer yang berhubungan dengan kinerja organisasi yang istimewa.

Empat variabel imbalan yang menjelaskan presentase variabilitas kinerja perusahaan yang paling besar digabungkan dengan imbalan individual, insentif berdasarkan organisasi,

ukuran penghargaan dan ukuran eksternal. Temuan ini selalu sejalan dengan gagasan yang dipegang saat ini, bahwa pendekatan berbagai bidang terhadap imbalan adalah bermanfaat. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan namun lokasi dan objeknya berbeda.

2. *Brown (2001) melakukan penelitian tentang "Using compencies and rewards to enhance business service at the standard life assurance"*

Penelitian ini mengenai penggunaan kompetensi dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja bisnis dan layanan konsumen pada perusahaan. Standard life assurance dengan melakukan survey pada dua lokakarya yang dilaksanakan selama 4 hari pada akhir tahun 1999 yang melibatkan 30 manajemen lini, senior dan staf sumberdaya divisi.

Dua tujuan yang diperoleh dari kegiatan ini adalah : a) Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan untuk merekrut dan mempertahankan staf pada pasar tenaga kerja, jasa keuangan Scotlandia yang sangat kompetitif. b) Keinginan untuk memperbaiki penetapan pengeluaran gaji tahunan guna meningkatkan efisiensi biaya.

Kesimpulan yang diangkat bahwa dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang manajer maupun staf perusahaan,



maka ia menginginkan kompensasi yang sebanding dengan apa yang dikontribusikannya. Untuk itu beberapa hal yang disarankan berdasarkan analisa terhadap kondisi yang terjadi di *standard life assurance* adalah :

1. Mendorong gaji yang dikaitkan dengan pasar
2. Memperjelas pengembangan karir dan mendorong serta memberikan kompensasi perkembangan keahlian
3. Menghilangkan pembagian-pembagian perdivisi dan penekanan status daripada struktur tingkatan
4. Mengambil waktu yang diperlukan untuk melakukan perubahan.

Persamaan dengan penelitian yang ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan namun lokasi dan objeknya berbeda.

3. *Heneman dan Greenberger (1988) melakukan penelitian tentang "The relationship between pay-for performance perception and pay satisfaction"*.

Hasil penelitian menunjukkan persepsi karyawan mengenai kompensasi mempunyai kolerasi yang signifikan terhadap kepuasan kompensasi yang diterima, demikian juga kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi diukur melalui perbandingan eksternal, internal dan individu

dari dimensi bentuk, jumlah, administrasi, dan pelayanan kompensasi. Hasil penelitian yang senada juga dilakukan oleh Adiana (1996) terhadap karyawan PT. Bank Danamon, bahwa persepsi karyawan mengenai sistem kompensasi mempunyai kolerasi yang signifikan terhadap kepuasan kompensasi yang diterimanya. Namun kepuasan kompensasi mempunyai kolerasi yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. *Despande dan Jacob Joseph (1995) melakukan penelitian tentang "Variation in compensation decisions by manager: an empirical investigations"*

Mereka melakukan penelitian berbagai faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi bagi bawahan, dimana tujuannya adalah mengetahui apakah faktor-faktor seperti prestasi kerja bawahan, konsistensi prestasi kerja bawahan, tingkat pentingnya pekerjaan bawahan, dan tingkat gangguan yang terjadi jika bawahan berhenti bekerja akan mempengaruhi manajemen-manajemen kompensasi. Sampel dari penelitian ini adalah 97 manajer baik laki-laki maupun perempuan pada organisasi non-profit dengan usia rata-rata 36 tahun dengan masa kerja 11 tahun. Hasil analisis antara variabel dependen dan variabel independennya menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan positif dan signifikan bagi 87 manajer. Konsistensi prestasi kerja

mempunyai hubungan positif dan signifikan bagi 66 manajer, pentingnya pekerjaan bawahan mempunyai hubungan positif bagi 39 manajer, sedangkan secara keseluruhan faktor mempengaruhi secara signifikan bagi 24 manajer dari 97 manajer yang menjadi responden. Persamaan dengan penelitian yang ini adalah sama-sama mengkaji aspek kompensasi, walaupun variabel yang berbeda-beda.

5. *Greene (1981, dalam Swasto, 1996) melakukan penelitian tentang "Effect of whith drawal of performance contingent reward on supervisory influence and power".*

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa penggabungan pelayanan upah dan kinerja sebagai suatu penguat perilaku manusia secara efektif. Dari hasil prediksi dinyatakan bahwa persepsi bawahan terhadap kemampuan supervisor dalam menengahi imbalan akan menurun sebagai akibat pengurangan upah insentif yang diberikan terhadap bawahan. Prediksi ini didasarkan atas dua asumsi, yaitu : (1) superior dalam kenyataannya menetapkan kebijakannya dalam alokasi upah sehinggaberakibat adanya ketentuan alokasi lebih atau kurang atau adanya kesatuan dasar upah kinerja otomatis, (2) upah merupakan imbalan yang paling penting, khususnya pada pekerja tingkat bawah.

6. Knoop (1995) melakukan penelitian tentang “*Relationships among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurse*”.

Penelitian ingin mengetahui bagaimana derajat hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job involvement* karyawan. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa seseorang mungkin menjadi terlibat dalam pekerjaan karena puas dengan pekerjaannya atau kepuasan mungkin membuat seseorang memiliki komitmen, atau komitmen membuat seseorang memiliki *job involvement*, kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dan komitmen dengan *job involvement*. Sedangkan respondennya adalah 171 perawat pendidik, dan terdaftar sebagai perawat dalam 11 rumah sakit dan 3 universitas di bagian barat Ontario. Dua per tiga perawat tersebut berusia 35-45 tahun, dan sebagian besar berstatus kawin (72%). Mereka telah bekerja pada organisasinya rata-rata selama 8 tahun. Dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi dengan *job involvement*, dan diantara beberapa dimensi dari kepuasan kerja yaitu kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri dan kepuasan promosi dengan *job involvement*.

7. *Khusaini (1996) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi, Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Yang Dilakukan BRI Cabang Pasuruan”.*

Untuk mengetahui kepuasan dari kompensasi (kepuasan kompensasi material, sosial dan aktifitas) terhadap komitmen karyawan (kemauan, kebanggaan dan kesetiaan karyawan) serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan (kecakapan karyawan).alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian yang ditunjukkan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi material dan kompensasi sosial berpengaruh terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi kemauan karyawan dalam bekerja. Kepuasan karyawan pada kompensasi material dan sosial berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja, tetapi semua variabel terikat tidak dipengaruhi oleh kepuasan karyawan terhadap kompensasi dan aktivitas.

8. *Suhartini (1995) melakukan penelitian tentang “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi intensi peningkatan kerja dosen pada PTS di Yogyakarta”.*

Penelitian ini melihat analisis faktor-faktor yang mempengaruhi intensi peningkatan kerja dosen pada perguruan tinggi swasta di daerah istimewa yogyakarta.

Dikatakan bahwa kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di daerah istimewa Yogyakarta dipengaruhi secara serentak dan bermakna oleh faktor-faktor keyakinan akibat dan perilaku meningkatkan kinerja, penilaian terhadap akibat dan perilaku peningkatan kinerja, keyakinan normatif terhadap perilaku peningkatan kinerja dan motivasi untuk mengikuti keyakinan normatif mengenai perilaku meningkatkan kinerja.

9. *Widodo (1996) melakukan penelitian tentang "Analisis pengaruh variabel-variabel pengelolaan SDM terhadap prestasi kerja dosen fakultas ekonomi PTS di Semarang"*.

Penelitian ini melihat analisis pengaruh variabel-variabel pengelolaan sumberdaya manusia terhadap prestasi kerja dosen fakultas ekonomi perguruan tinggi swasta di kotamadya Semarang. Ia menyebutkan bahwa faktor kesejahteraan sangat menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja (kinerja) dosen. Indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja diambilkan dari DP 3 adalah : a) mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk tuangnya, b) mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugas, c) selalu melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna, d) mempunyai pengalaman yang luas dibidangnya, dan e) kesehatan jasmaninya. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang ini adalah sama-

sama menunjukkan prestasi kerja (kinerja), (Y) sedangkan variabel terikat, sedangkan variabel bebas (X) adalah gaji, kesejahteraan dan promosi. Objek penelitian yang digunakan juga sama yakni dosen perguruan tinggi swasta.

9. Agus Triwijono (2000) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”.

Penelitian ini tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Usaha tan di Kediri, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, tempat kerja dan perlakuan yang diterima berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan analisis regresi pengaruh yang terjadi signifikan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang ini adalah sama-sama mengkaji aspek-aspek motivasi prestasi kerja (kinerja) karyawan, walaupun objek penelitian yang digunakan berbeda.

## Tinjauan Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti                         | Judul  | Alat analisis   | Hasil penelitian  |
|----|----------------------------------|--|---|---|
| 1  | Allen dan helms (2001)           | <i>reward practice and organizational performance</i>  | 1. uji regresi linier berganda<br>2. analisa varian       | Praktek kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mendapatkan imbalan yang tinggi kinerja karyawan juga semakin tinggi   |
| 2  | Brown (2001)                     | <i>using compencies and rewards to enhance business service at the standard life assurance</i> | uji regresi linier berganda                               | Dengan kompensasi yang dimiliki, para manajer menginginkankompensasi yang sebanding dengan apa yang dikontribusikannya  |
| 3  | Heneman dan greenberger (1988)   | <i>the relationship between pay-for performance perception and pay satisfaction</i>            | 1. analisis kolerasi<br>2. analisis path                  | Persepsi karyawan mengenai kompensasi mempunyai kolerasi yang signifikan terhadap kepuasan kompensasi yang diterima, demikian juga kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan  |
| 4  | Despande dan jacob joseph (1995) | <i>variation in compensation decisions by manager: an empirical investigations</i>             | 1. analisis regresi linier berganda<br>2. Analisis varian | Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi bagi bawahan seperti prestasi kerja bawahan, konsistensi prestasi kerja bawahan, tingkat pentingnya pekerjaan bawahan, dan tingkat gangguan yang terjadi jika bawahan berhenti. Faktor-faktor tersebut secara keseluruhan berpengaruh secara signifikan terhadap |



|   |               |   |                 |  |
|---|---------------|---|-----------------|--|
|   |               |   |                 | <b>prestasi kerja.</b>   |
| 5 | Greene (1981) | <i>effect of whith drawal of performance contingent reward on supervisory influence and power</i> | Analisis faktor | upah merupakan imbalan yang paling penting, khususnya pada pekerja tingkat bawah yang dapat menyebabkan kinerja yang dihasilkan meningkat dengan adanya pengurangan upah insentif kinerja yang dihasilkan pada pekerja tingkatbawah juga akan menurun. |

|   |                  |  |                                       |  |
|---|------------------|--|---------------------------------------|--|
| 6 | Knoop (1995)     | <i>relationships among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurse</i>   | 1.ANOVA<br>2. regresi linier berganda | Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi dengan <i>job involvement</i> , dan antara kepuasan kerja dengan <i>job involvement</i> .  |
| 7 | Khusaini (1996)  | <i>pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan pada organisasi, serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan yang dilakukan BRI cabang Pasuruan</i> | 1.regresi linier berganda             | Bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi material dan kompensasi sosial berpengaruh terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi kemauan karyawan dalam bekerja. Kepuasan karyawan pada kompensasi material dan sosial berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja, tetapi semua variabel terikat tidak dipengaruhi oleh kepuasan karyawan terhadap kompensasi dan aktivitas. |
| 8 | Suhartini (1995) | <i>analisis faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kerja dosen pada PTS di Yogyakarta</i>   | 1.analisis regresi linier berganda    | Penilaian terhadap akibat dan perilaku meningkatkan kinerja, penilaian terhadap akibat dan perilaku peningkatan kinerja, keyakinan normatif terhadap   |

|    |                       |  |                           |  |
|----|-----------------------|--|---------------------------|--|
|    |                       |  |                           | perilaku peningkatan kinerja dan motivasi untuk mengikuti keyakinan normatif mengenai perilaku meningkatkan kinerja.   |
| 9  | Widodo (1996)         | <i>analisis pengaruh variabel- variabel pengelolaan SDM terhadap prestasi kerja dosen fakultas ekonomi PTS di Semarang</i> | 1.path analysis           | kesejahteraan sangat menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja.variabel bebas adalah gaji, kesejahteraan dan promosi. Sedangkan variabel terikanya adalah prestasi. |
| 10 | Agus triwijono (2000) | <i>pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan</i>                                       | 1.regresi linier berganda | motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan analisis regresi motivasi berpengaruh terhadap kinerja                   |

Dilihat dari penelitian terdahulu, penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh allen dan hellms (2001) sama-sama mengkaji tentang praktek kompensasi terhadap kinerja, hal ini secara empiris juga dilakukan oleh heneman dan greenberger (1998) tentang kepuasan kompensasi terhadap kinerja, penelitian yang sama dilakukan oleh greene

(1981) tentang upah yang meningkat akan berpengaruh terhadap kinerja juga meningkat. Dapat ditarik suatu kesamaan bahwa kompensasi yang diberikan kepada individu dalam organisasi itu penting dalam rangka menumbuhkan motivasi yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja individu. Hal ini juga didukung oleh penelitian Widodo dan Suparwati yang meneliti tentang kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Surabaya. Kelebihan dalam penelitian adalah mengembangkan dari penelitian yang sudah ada, dengan obyek yang berbeda.

## **2.2 Kajian teoritik**

### **2.2.1 Kompensasi**

#### **1. Pengertian kompensasi**

Davis & Werther menyebutkan bahwa “ *compensation is what employess receive in exchange for their contribution to the organization*” (1996). Kompensasi adalah salah satu pemenuhan kebutuhan fisik, yang mempengaruhi motivasi yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku karyawan, dimana kompensasi ini diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Martoyo (1998) kompensasi adalah sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employess* baik langsung berupa uang

(finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non-finansial).

Kompensasi pegawai (patten 1977, dalam dessler 1995) bahwa semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka.

Kompensasi mempunyai tiga kompensasi yang mencakup :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan.
3. Ganjaran non-finansial (*non-finansial payment*) seperti hal-hal yang tidak mudah di kuantitatifkan, yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes, kantor yang lebih bergengsi (dessler 1993).

Pendapat senada juga dikemukakan oleh mathis dan jackson (2002) bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan buakn pada organisasi lainnya. Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan biasanya sebagai gaji atau upah yang disebut gaji pokok. Sedangkan

gaji variabel, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja.

Sedangkan Michael dan Harold (1993) membagi kompensasi dalam 3 bentuk yaitu :

1. Bentuk kompensasi material, yaitu tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik, misalnya fasilitas parkir, telepon, ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya, pensiun, asuransi, kesehatan.
2. Kompensasi sosial, yaitu berhubungan dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambil keputusan, dan kelompok-kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.
3. Kompensasi aktivitas, yaitu kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi ini dapat berupa kekuasaan yang dimiliki seseorang untuk melakukan aktifitas diluar pekerjaan rutinnnya sehingga

tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan serta pelatihan pengembangan pribadi.

Pemberian kompensasi ini dilakukan guna meningkatkan prestasi (kinerja) karyawan, seperti yang dikatakan Handoko (1996) bahwa salah satu cara meningkatkan prestasi kerja karyawan, motivasi dan kepuasan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang layak.

Sedangkan kompensasi menurut Mondy and Noe (1993) yang menjadi dasar penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu:

1. Kompensasi finansial, terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial tidak langsung disebut juga tunjangan yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, seperti asuransi dan liburan atas dana organisasi.
2. Kompensasi non-finansial, adalah kompensasi yang diterima atas dasar pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, lingkungan psikologis dan atau fisik dimana karyawan tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafeteria, sharing

pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang.

Pengelolaan kompensasi ini mempunyai fungsi penting didalam organisasi. Pengelolaan ini biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab devisi sumberdaya manusia. Salah satu hal yang paling penting bagi sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarannya (samamora, 1997). Pengembangan dan aplikasi sistem kompensasi yang bermakna merupakan tantangan tersendiri bagi organisasi. Hal ini karena sistem kompensasi merupakan proses beberapa aktifitas yang akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam organisasi. Jika sistem kompensasi tidak dilaksanakan dengan baik, karyawan akan merasa frustasi dan akan menurunkan motivasi kerja yang akan berbuntut pada rendahnya moral dan prestasi kerja (kinerja) karyawan (darling, et al. 1997:4). Sehingga cara termudah dalam maningkatkan moral dan prestasi kerja (kinerja) serta kualitas kerja adalah melaksanakan kompensasi yang efektif.

Selanjutnya simamora (1997), menyebutkan bahwa terminologi atau pembagian dari kompensasi terbagi dalam bentuk kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh dalam bentuk gaji, upah, bonus,



dan komisi. kompensasi finansial tidak langsung disebut juga tunjangan yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Pemberian kompensasi yang tepat dan efektif dalam organisasi harus memenuhi syarat adil dan layak pada karyawan. Agar pemberian kompensasi berjalan dengan efektif, organisasi perlu memperhatikan prinsip-prinsip pemberian kompensasi (wqyne, F. Cascio, 1991). Ada delapan prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi, yaitu :

1. Prinsip kewajaran, artinya pemberian kompensasi dengan memperhatikan perbandingan antara jumlah gaji tertinggi dan terendah, biaya hidup, dan sebagainya.
2. Prinsip keadilan, artinya pemberian kompensasi harus terdapat unsur keadilan baik kaitanya dengan waktu kerja maupun prestasi kerja. Secar internal karyawan yang melaksanakan tugas yang sejenis mendapat imbalan yang sama/sebanding pula.
3. Prinsip keamanan, artinya pemberian kompensasi juga memperhatikan hal-hal yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan atau jabatan, misalnya kondisi sakid, PHK, kecelakaan kerja, wabah, bencana alam, dan sebagainya.

4. Prinsip kejelasan, artinya pemberian kompensasi mudah dihitung atau mudah dimengerti oleh karyawan.
5. Prinsip pengendalian biaya, artinya pemberian kompensasi harus dihindarkan dari unsur pemborosan organisasi.
6. Prinsip perangsang, artinya pemberian kompensasi harus mampu merangsang karyawan untuk memberikan sumbangan yang maksimal atau kontribusi pada organisasi.
7. Prinsip keseimbangan, artinya pemberian kompensasi harus mempertimbangkan keseimbangan antara kompensasi yang diberikan karena kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan.
8. Prinsip kesepakatan, artinya pemberian kompensasi hendaknya merupakan hasil atau kesepakatan bersama antara karyawan dengan pihak manajemen dalam organisasi.

Mundy and noe (1993), mengemukakan bahwa sistem kompensasi memperhatikan tiga bagian dasar, yaitu kebijakan-kebijakan yang membentuk landasan suatu sistem kompensasi, teknik-teknik yang menyusun sebagian besar mekanisme pengelolaan kompensasi, teknik-teknik yang menyusun sebagian besar mekanisme pengelolaan kompensasi dan tujuan kompensasi atau hasil-hasil yang diinginkan. Disamping itu agar sistem kompensasi menjadi efektif perlu memperhatikan dua hal, yaitu pertama, sistem

kompensasi haruslah tanggap terhadap situasi. Sistem harus sesuai dengan lingkungan dan mempertimbangkan tujuan-tujuan, sumberdaya dan struktur organisasi, kedua sistem kompensasi haruslah memuaskan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberi imbalan berdasarkan kinerja.

Dalam rangka menciptakan sistem kompensasi yang efektif, Siagian (1988) menyebutkan organisasi itu harus melakukan 4 hal, yaitu :

1. Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam organisasi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya peringkat p, penentuan nilai, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi.
3. Melakukan survey sebagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal
4. Menentukan harga tiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan yang sejenis di tempat lain. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai

berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku dipasaran kerja.

Davis dan werther (1996) menyebutkan ada beberapa tujuan dari pemberian kompensasi yang efektif, yakni :

1. Mendapat personal yang kualified
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menunjukkan adanya keadilan (*equity*) baik internal maupun eksternal
4. Memberi kompensasi terhadap perilaku yang sesuai dengan organisasi
5. Mengontrol dana
6. Menyesuaikan dengan regulasi tentang upah yang ada
7. Memotivasi karyawan
8. Dan mengurangi *labour turnover* karyawan.

Dalam kompensasi finansial indikatornnya adalah gaji dan insentif/honor, dua faktor ini biasanya yang menimbulkan masalah baik bagi universitas maupun dosennya.

Gaji (*salary*) dibayarkan pada pekerja administrasi, pekerja profesional dan pekerja manajerial. Gaji diberikan pada tiap bulan atau dengan dasar tahunan. Upah (*wage*) digunakan khusus yang behubungan dengan tingkat produksi per jam dan untuk pekerja operasional.

Gaji adalah suatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi (Werther 1996). Suatu strategi meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui gaji. Simamora (1998) mengatakan bahwa gaji umumnya merupakan faktor yang penting bagi karyawan dan sekurang-kurangnya akan mempunyai imbas terhadap pilihan pekerjaan, kepuasan kerja, ketidakhadiran, perputaran karyawan dan kreativitas. Oleh karena itu, bila sumberdaya manusia memandang gaji mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka menurun drastis.

Pengertian insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi selain gaji yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga dosen yang kinerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan organisasi. Sebenarnya kompensasi insentif telah diperkenalkan sejak lama yakni akhir tahun 1800-an oleh Frederick Taylor dengan menaruh perhatian pada *systematic soldering*. Hal ini dilakukan sesuai dengan adanya fakta bahwa beberapa karyawan masih memiliki energi untuk bekerja dirumah meskipun sudah bekerja keras selama 12 jam. Taylor mengetahui bahwa apabila dapat menemukan cara untuk memanfaatkan energi itu selama hari kerja, maka dapat dicapai tingkat produktivitas tinggi.

Menurut Simamora (1997), insentif dapat berupa tambahan-tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Program insentif bertujuan untuk mendorong dan mengimbali produktivitas dosen dan efektivitas biaya.

Program-program insentif dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. program insentif individu yang memberikan kompensasi berdasarkan produktivitas kerja yang dapat dihubungkan dengan dosen tertentu.
2. program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok dosen karena melampaui standar-standar produktivitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

Menurut Heidjrahman dan Husnan (1996) pengupahan insentif itu dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena adanya perbedaan prestasi kerja. Jadi, dua orang karyawan yang memperoleh jabatan yang sama bisa menerima gaji/upah yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah/gaji yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standart produktivitas SDM atau profitabilitas organisasi. Tujuan sistem insentif diperguruan tinggi pada hakekatnya untuk meningkatkan motivasi karyawan atau dosen dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan finansial (uang) diatas atau melebihi uaph/gaji dasar. Untuk mnetapkan rencana pengupaan insentif diperlukan dua jenis data yaitu: 1) jumlah keluaran (output), 2) jumlah uang yang layak dan adil untuk jumlah rata-rata hasil kerja itu.

Tunjangan sumberdaya manusia mencakup pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

Tipe tunjangan kompensasi di perguruan tinggi dapat menahan dosen dalam organisasi dalam jangka panjang dan memotivasi karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi. Penyelenggaraan program kesejahteraan sumberdaya manusia dewasa ini menurut dessler (1995) merupakan tugas yang makin rumit dan memerlukan dana yang tidak sedikit. Program ini menuntut keahlian yang tinggi karena sumberaya

manusia menjadi lebih canggih dalam persoalan-persoalan finansial dan karenanya menghendaki jenis-jenis tunjangan-tunjangan baru.

Secara umum tujuan program tunjangan dapat dikelompokkan menjadi empat macam, pertama, program tunjangan yang menyangkut kesejahteraan sumberdaya ekonomi manusia. Program ini dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dan sumberdaya manusia. Bentuk-bentuk program ini antara lain : pensiun, asuransi, dan pemberian kredit. Kedua, program ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa setiap orang memerlukan hiburan atau rekreasi di dalam hidupnya. Ketiga, pemberian fasilitas berupa pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas. Pelayanan ini secara normal diurus oleh para anggota sendiri dalam kehidupan sehari-hari. Kegiatan ini berbentuk : penyediaan kafeteria, perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas sarana ibadah. Keempat, program kesejahteraan lain seperti memberikan pakaian secara gratis untuk mempromosikan identitas perusahaan, fasilitas kendaraan (transportasi), pemberian beasiswa bagi anak karyawan yang berprestasi, dan bingkisan lebaran.

Kesempatan untuk maju didalam organisasi sering disebut dengan promosi. Kesempatan untuk maju merupakan



dorongan untuk bekerja pada suatu organisasi. Sifat dasar manusia pada umumnya selalu ingin menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Oleh karena itu, seseorang menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya.

Martoyo (1992) berpendapat bahwa suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan diikuti oleh meningkatnya kompensasi. Menurut Werther (1996), promosi terjadi jika sumberdaya manusia yang digunakan suatu *job* ke *job* lain yang lebih tinggi dalam gaji, tanggung jawab dalam tingkatan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa promosi di perguruan tinggi adalah suatu kenaikan jabatan yang dialami oleh dosen dengan kekuasaan, gaji yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar pula.

Menurut Harahap (Widodo, 1996) promosi sangat penting bagi sumberdaya manusia. Promosi ini akan memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Memotivasi sumberdaya manusia untuk lebih maju dan lebih mengembangkan bakat dan karir;
2. Dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja;
3. Mengisi formasi jabatan dengan mempergunakan sumberdaya manusia dari dalam organisasi;

4. Bagi sumberdaya manusia, promosi lebih penting dari pada kenaikan gaji, meskipun pada umumnya promosi disertai dengan kenaikan gaji yang lebih tinggi;
5. Dapat menjamin keyakinan sumberdaya manusia bahwa setiap sumberdaya manusia selalu di beri kesempatan untuk maju dan mengembangkan karir;
6. Salah satu usaha menciptakan persaingan yang sehat diantara para sumberdaya manusia.

Agar promosi mencapai sasaran yang telah ditetapkan, perlu diberlakukan dasar mengadakan promosi (Martoyo 1992). Ada dua dasar yang dipakai untuk menentukan promosi. Pertama, senioritas yaitu mendasarkan masa kerja sumberdaya manusia yang akan dipromosikan. Sistem ini sumberdaya manusia yang mempunyai masa kerja lama yang mendapatkan prioritas untuk dipromosikan. Alasannya makin lama masa kerja, makin berpengalaman, sehingga diharapkan kecakapan kerja makin baik. Sistem ini mengandung kelemahan, bahwa senioritas belum tentu terjamin kecakapannya. Kedua, kecakapan kerja yaitu mempromosikan sumberdaya manusia berdasarkan pada kecakapan. Penilaian prestasi kerja tidak boleh bersifat subjektivitas.

Dengan berdasarkan kedua hal tersebut, penentuan promosi sering didasarkan atas kecakapan kerja dan

senioritas pelaksanaan promosi, harus diperhatikan karena akan mengakibatkan persaingan yang tidak sehat dikalangan sumberdaya manusia.

## **2.2.2 Motivasi Dalam Organisasi**

### **1. Pengertian**

Motivasi merupakan hal yang amat penting dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia dalam organisasi. Suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dimana tujuan tersebut berupa tujuan jangka pendek, menengah maupun jangka panjang dan disini terjadi hubungna yang positif antara motivasi dan tujuan. Motivasi merupakan keadaan yang mengakibatkan, mempengaruhi dan memelihara perilaku manusia. Kendati demikian motivasi juga merupakan subyek yang amat membingungkan karena tidak mudah diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku yang nampak. Hal ini seperti dikatakan oleh reksodirojo (1992) “perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka“. banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi, yakni kebutuhan (*needs*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*).

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan

kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan (Handoko 1993). Sedangkan Siagian (1995), menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Di lain pihak, Robbins (1996) menyebutkan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individual, atau dengan kata lain motivasi adalah akibat dari interaksi antara situasi dan kondisi yang ada. Sedangkan Widjaya (1986) berpendapat bahwa “motivasi adalah kekuatan dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya”. Jadi dari beberapa batasan tentang motivasi dapat dilihat adanya tiga unsur kunci, yakni : upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

Dari berbagai pengertian motivasi tersebut jelaslah motivasi adalah suatu kekuatan yang memberikan rangsangan dan dorongan serta semangat kerja pada karyawan, dan dapat merubah perilaku karyawan untuk mau melaksanakan suatu pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan prestasi yang optimal, sehingga

tujuan organisasi akan dapat diwujudkan dengan maksimal pula.

## **2. Pandangan Teori Motivasi**

Menurut urutan kemunculannya teori motivasi dalam teori manajemen ada tiga model motivasi (Stoner dan Winkel 1986), yakni model tradisional, model hubungan manusiawi, model sumberdaya manusia.

Model tradisional menganggap bahwa para anggota organisasi pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan imbalan yang berwujud uang, sehingga organisasi harus menentukan sistem imbalan insentif untuk memotivasi anggotanya. Model hubungan manusiawi menganggap bahwa orang ingin merasa berguna dan penting bagi organisasi. Untuk itu organisasi harus bisa membuat agar setiap anggota organisasi merasa berguna dan penting bagi organisasi. Sedangkan model sumberdaya manusia lebih menganggap bahwa anggota organisasi dapat dimotivasi tidak hanya dengan uang atau keinginan/merasa berguna tetapi kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan tugas yang bermakna sehingga mereka dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

Dari ketiga model tersebut diatas, tentunya ada kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Oleh karena itu

pemimpin organisasi harus mengerti dan tahu model apa dan bagaimana menerapkan model tersebut dalam rangka meningkatkan motivasi anggota organisasi.

### **3. Teori Motivasi**

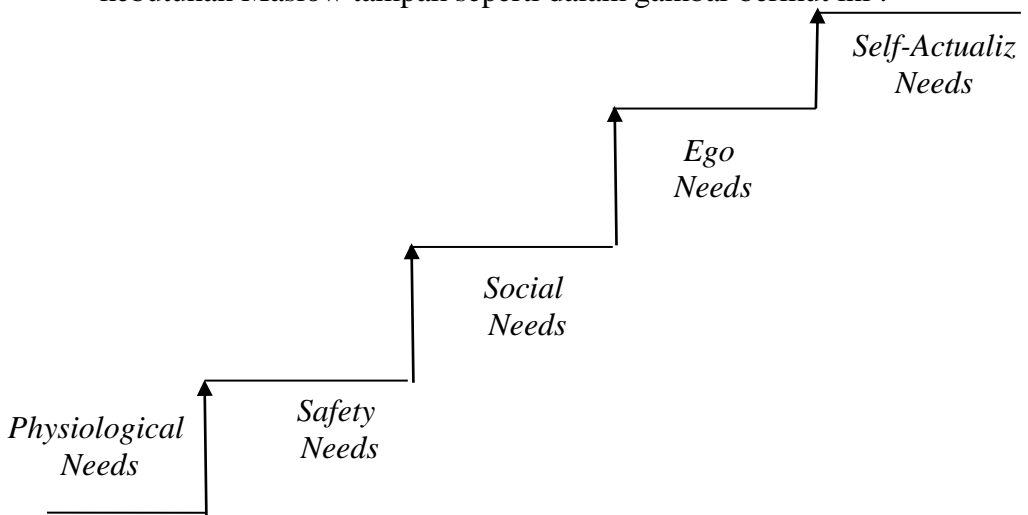
Teori motivasi menunjuk pada kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat kerja seseorang. Sesuatu yang mendorong semangat kerja seseorang adalah sejauh mana kebutuhan dan kepuasan baik finansial dan non-finansial terpenuhi dalam organisasi. Cherington menyebutkan apabila kompensasi finansial dan non-finansial yang diterima memuaskan seseorang, maka semangat komitmen dan kinerja akan semakin meningkat (1995).

#### **3.1 Teori Hirarki Kebutuhan**

Teori ini termasuk *content theory*, yakni teori yang menekankan pada aspek atau faktor yang membangkitkan atau memulai adanya perilaku seseorang atau dengan kata lain suatu teori dasar yang mengidentifikasi dan mengklasifikasi berbagai kebutuhan manusia yang menjadi dasar perilaku manusia atau individu.

Teori Maslow mengemukakan bahwa manusia ditempatkan kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini

mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip, yakni kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki 5 kebutuhan dari kebutuhan yang terendah sampai tertinggi, dan suatu kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku (intensitasnya kecil). Urutan kebutuhan Maslow tampak seperti dalam gambar berikut ini :



Gambar 2. Maslow Need Hierarchy Theory, Dessler, 1992

### 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup seperti makan, minum, perumahan, tidur, seks, dan sebagainya. Menurut Hicks, kebutuhan fisiologis memiliki karakteristik tertentu dalam keadaan biasa, 1) mereka adalah relatif bebas dari satu dan yang lainnya, 2) biasanya mereka

dapat membuktikannya dengan suatu lokasi yang khusus dalam suatu kumpulan (contoh : haus dapat dibuktikan dengan kerongkongan yang kering), 3) dalam suatu masyarakat yang makmur, kebutuhan ini adalah kebutuhan yang sangat luar biasa dibandingkan dengan motivator yang khusus, 4) layaknya agar tetap puas, mereka harus dipertemukan secara berulang-ulang dalam kurun waktu yang relatif singkat, dan 5) mereka memerlukan ketentuan khusus atas kesadaran bagi kepuasan yang akan datang.

## 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Merupakan kebutuhan akan rasa aman dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan harapan perlindungan terhadap bahaya, ancaman, perampasan, atau juga proteksi terhadap harta kekayaan, kedudukan dan sebagainya.

## 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Merupakan kebutuhan terhadap hubungan lingkungan sosial atau bersosialisasi. Kebutuhan ini meliputi penerimaan oleh teman sekerja, kebutuhan akan cinta kasih, rasa memiliki, dan berhubungan dengan lingkungan. Kebutuhan akan cinta kasih bukan merupakan kebutuhan akan seks, karena kebutuhan akan seks merupakan kebutuhan dasar fisiologis. Dalam organisasi kebutuhan ini akan berkaitan



dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama, dan sebagainya.

#### 4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasinya, pengakuan atas kemampuan dan keahliannya, kebebasan, kemerdekaan, kebutuhan akan status, dan apresiasi.

#### 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan yang paling tinggi dari Maslow. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuannya, keahlian dan potensi yang dimiliki oleh seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi yang sangat memuaskan (Maslow, dan Dessler 1992). Aktualisasi merupakan proses yang berlangsung terus menerus dan tidak pernah terpuaskan, malahan kebutuhan ini ada kecenderungan meningkat kerana seseorang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang keahlian dan kemampuannya.

### 3.2 Teori Motivasi Herzberg

Setiap orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, menurut Herzberg dalam Dessler 1992, yakni faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Pertama, faktor motivator yang juga disebut *satisfier* yang berkenaan dengan isi pekerjaan. Faktor ini sebagai sumber kepuasan kerja yang dapat memotivasi seseorang pada pekerjaan mereka. Menurut Sukanto dan Handoko (1992), faktor motivasional disebut juga faktor intrinsik yang meliputi sekelompok kondisi intrinsik dan kepuasan pekerjaan (*job content*). Serangkaian faktor ini meliputi : a) pengakuan prestasi, b) penghargaan, c) pekerjaan itu sendiri, d) tanggung jawab, dan e) kemajuan. Faktor motivasi kerja intrinsik inilah yang menjadi penekanan peneliti. Kedua, faktor higienis yang juga disebut *dissatisfier* yang berhubungan dengan hakekat manusia ingin memperoleh ketentraman lahiriah. Hilangnya faktor pemeliharaan ini akan meningkatkan ketidakpuasan dan tingkat absensi serta labour turnover yang tinggi. Faktor ini juga disebut faktor ekstrinsik yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja. Perbaikan terhadap faktor hygiene akan mencegah, mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak menimbulkan dorongan dan kepuasan kerja. Handoko (1992) menyebutkan bahwa faktor higienis sendiri

tidak menimbulkan motivasi tapi diperlukan agar motivasi dapat berfungsi atau dengan kata lain berfungsi sebagai landasan motivasi kerja. Faktor higienis ini meliputi kebijakan dan administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antar rekan dan kondisi kerja.

Sejalan dengan pendapat Herzberg ini, Lawler III 1973, menyebutkan ada dua hal yang berkenaan dengan teori dua faktor ini, yaitu : pertama, teori dua faktor menyebutkan bahwa *satisfaction* dan *disatisfaction* tidak terjadi dalam *continuum* dari *satisfaction through neutral to disatisfaction*, tetapi masing-masing *continuum* terpisah satu dengan yang lain. Kedua, teori dua faktor pada dua pekerjaan yang berbeda yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan.

Hal yang menarik dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan dapat muncul bersamaan, seperti dikatakan Lawler II (1973), bahwa *at the same time a person can be very satisfied and disatisfied*. Faktor *satisfying experiences* meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, dan tanggung jawab, serta kemajuan. Sedangkan faktor yang berhubungan dengan *disatisfying experiences* meliputi kondisi kerja, hubungan interpersonal, supervisi, dan kebijakan organisasi.

Kedua model teori diatas, antara teori Maslow dan teori harzberg memiliki perbedaan, yakni terletak pada penekanannya. Maslow menekankan pada kebutuhan fisiologis orang-orang, sedangkan Harzberg lebih memfokuskan pada kondisi pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan. Masyarakat modern sekarang ini, menurut Harzberg banyak karyawan yang telah memenuhi kebutuhan tingkat rendahnya, sehingga mereka termotivasi untuk memnuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi (Davis dan Newstrom 1994).

### **3.3 Teori ERG Alderfer**

Alderfer dalam Robbins diterjemahkan dalam Pujaatmaka (1996) teori ERG adalah modifikasi dan reformulasi dari teori Abraham Maslo, teori jenjang kebutuhan. Pada prinsipnya teori ini membagi 3 jenjang kebutuhan :

#### *a. Existence Needs*

Kebutuhan akan keberadaan berhubungan dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan akan makanan, uang, rumah, mobil, atau pada teori Maslow disebut kebutuhan fisik dan keamanan, dimana sama pula dengan faktor herzberg dengan faktor higienis.

#### *b. Related Needs*

Kebutuhan akan relasi, dimana kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan akan teman, persahabatan yang mempunyai arti dengan keluarga, teman, relasi, bawahan. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan higienis dari Herzberg.

c. *Growth Needs*

Kebutuhan akan pengembangan atau pertumbuhan diri, hubungan ini sama dengan hubungan penghargaan dan aktualisasi diri dari Maslow dan kebutuhan motivator dari Herzberg.

Kelebihan teori ini dibandingkan dengan teori kebutuhan Maslow, pada teori Herzberg ini berpendapat apabila pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi menjadi meningkat dan Herzberg juga mengatakan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat bekerja secara bersamaan yang mana tidak selalu berjenjang. Laurance and Lane dalam Thoha (1982) untuk lebih jelasnya mengenai perbandingan teori motivasi diatas dilihat pada bagan berikut :

| <b>Herzberg</b>        | <b>Maslow</b>                       | <b>ERG Herzberg</b> |
|------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| <b>Motivator</b>       | - Aktualisasi diri<br>- Penghargaan | <b>pengembangan</b> |
|                        | - Sosial                            | <b>berhubungan</b>  |
| <b>Faktor Higienis</b> | - Keamanan                          | <b>keberadaan</b>   |

|  |                     |  |
|--|---------------------|--|
|  | <b>- Fisiologis</b> |  |
|--|---------------------|--|

Sumber : Thoha (1996)

## **2.3. Kinerja Dosen**

### **1. Pengertian Kinerja**

Prestasi kerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas (byars dalam suhartini, 1995). Prestasi kerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja. Siagian (1998) berpendapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang antara lain : sifat yang agresif, kreativitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan mengendalikan diri, kualitas pekerjaan, banyaknya prakarsa.

Menurut as'ad (widodo, 1990) prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan *successfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Prestasi kerja itu berkaitan dengan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan.

Prestasi kerja biasanya ditentukan berdasarkan dimensi kerja. Dimensi kerja adalah ukuran-ukuran yang digunakan untuk penilaian dari perilaku seseorang yang aktual di tempat kerja. Dimensi kinerja meliputi : kuantitas output, kualitas output, waktu kerja, kerjasama dengan rekan kerja (miner 1998).kinerja ditentukan berdasarkan prestasi kerja yang tinggi ditunjukkan oleh kepercayaan, tanggung jawab atas pekerjaannya, meskipun tanpa adanya pengawasan yang ketat. Tentang pengukuran prestasi kerja, (dharma 1985) mengatakan banyak cara pengukuran yang dapat digunakan, seperti penghematan, kesalahan, dan sebagainya. Akan tetapi hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa prestasi kerja (kinerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Menurut amstrong (1994) penilaian prestasi kerja adalah proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu. Proses ini secara menyeluruh dapat digunakan untuk membentuk dasar

pertimbangan untuk membentuk suatu tindakan. Titik awal penilaiannya dilakukan dengan meninjau kembali prestasi dengan cara mengajukan tiga pertanyaan sebagai berikut : 1) apa yang telah dicapai selama suatu periode dibandingkan dengan yang diharapkan tercapai? 2) faktor-faktor apakah yang mempengaruhi tingkat pencapaian? Hal ini dapat berhubungan dengan usaha atau kemampuan individu yang bersangkutan, 3) apa yang perlu dilakukan untuk memperbaiki prestasi?

Adapun standar-standar untuk penilaian kinerja hendaknya didasarkan pada persyaratan-persyaratan kerja. Persyaratan-persyaratan kerja sebaiknya meliputi standar-standar kinerja yang terdokumentasi yang berdasarkan analisis pekerjaan yang cermat (Simamora, 1997).

Dalam penelitian ini adalah kemampuan kinerja dosen dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya yang menyangkut tri dharma perguruan tinggi yakni dharma pendidikan dan pengajaran, dharma penelitian dan dharma pengabdian masyarakat. Hal ini sesuai dengan keputusan menteri negara pendayagunaan aparatur negara nomor 13/MENPAN/1998 tanggal 27 februari 1988 tentang perincian kegiatan dan angka kredit jabatan tenaga pengajar perguruan tinggi.



## **2. Pendidikan Tinggi**

### **1. Pengertian Pendidikan Tinggi**

Menurut peraturan pemerintah nomor 60 tahun 1999 tentang pendidikan tinggi, pendidikan tinggi adalah pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi daripada pendidikan menengah di jalur pendidikan sekolah. Selanjutnya perguruan tinggi itu sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu, jalur akademik dan jalur profesional. Berdasarkan pengertian di atas mahasiswa sebagai peserta didik menempati posisi yang prestisius dalam masyarakat serta diharapkan mempunyai kualitas yang tinggi. Seperti yang dikatakan Tanjung (1995), perguruan tinggi adalah jenjang pendidikan yang dirancang untuk mempersiapkan manusia-manusia terdidik yang memiliki derajat kualitas tertentu. Dengan aktivitas pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian masyarakat diharapkan menghasilkan berbagai jenis tenaga ahli yang memiliki kesadaran intelektual dan kemampuan professional.

Para tenaga ahli ini kelak akan menempati posisi-posisi strategis dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan. Menurut widodo (1996), kehadiran tenaga ahli baik sebagai

intelektual maupun sebagai professional bukan terbentuk dengan sendirinya, melainkan melalui proses panjang yang berkesinambungan dalam suatu tradisi masyarakat ilmiah yang menjadi ciri utama perguruan tinggi yang bersangkutan. Keberadaan perguruan tinggi sangat diharapkan dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu, penyelenggaraan perguruan tinggi harus berdasar pada tujuan yang telah ditetapkan. Menurut pasal 2 peraturan pemerintah nomor 60 tahun 1999 tentang pendidikan tinggi, disebutkan bahwa tujuan pendidikan tinggi sebagai berikut :

- 1) Menyiapkan peserta didik untuk menjadi masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian.
- 2) Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan teknologi dan kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

## **2. Pengelolaan Pendidikan Tinggi**

Perguruan tinggi sebagai wadah untuk membentuk kader-kader pemimpin bangsa memerlukan suatu cara pengelolaan instansi non-pendidikan tinggi karena dalam wadah ini terkumpul kelompok sumberdaya yang berilmu dan

bernalar. Seperti dikatakan Widodo (1996), dalam pengelolaan ini diperlukan prasarana maupun sarana akademik sebagai landasan berpijak. prasarana dan sarana perguruan tinggi yang dikemukakan oleh Darjowidjojo (1992) adalah sebagai berikut :

#### 1. Sarana untuk pengajaran dan pendidikan

Prasarana akademik seperti labolatorium , bengkel praktek dan menggambar sudah dipastikan harus ada pada perguruan tinggi. Namun, sebenarnya ada hal lain yang sebenarnya sangat penting yaitu perangkat lunak untuk merencanakan, melaksanakan, mengontorol dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan. Mekanisme seperti ini harus tertuang dalam sejumlah peraturan yang harus dipegang oleh para pelaksana. Jadi peraturan untuk proses pendidikan semuanya tertulis dalam sebuah buku pedoman, sehingga tidak ada lagi mahasiswa yang tidak mengetahui tentang peraturan perguruan tinggi.

#### 2. Sarana untuk penelitian

Penelitian merupakan dharma perguruan tinggi swasta yang sulit dilaksanakan. Hal ini disebabkan oleh banyaknya dosen yang meraih junior, dan dana, fasilitas perpustakaan yang belum memadai. Oelh karena itu, perguruan tinggi harus

mempunyai kebijakan yang mendukung para dosen untuk meningkatkan mutu keilmuan melalui penelitian.

### 3. Sarana untuk pengabdian kepada masyarakat

Pengabdian diartikan sebagai kegiatan perguruan tinggi yang berinteraksi dengan masyarakat. Disini perguruan tinggi berperan dalam penggandaan sumberdaya manusia jangka panjang. Pengabdian ini diharapkan sebagai produk perguruan tinggi yang bukan hanya sebagai pemikir tanpa keteraqmpilan tertentu. Oleh karena itu, maka kuliah tertentu hendaknya disamping teoritis juga praktis.

### 4. Pembinaan mental

Perguruan tinggi disamping mengajar juga mendidik. Pembinaan mental perlu juga menjadi bagian integral dari proses pencarian ilmu. Mahasiswa perlu dibekali dengan prinsip-prinsip mengenai etika dan kedisiplinan dalam hidup. Tanpa etika dan disiplin, sumberdaya manusia bisa menjadi pandai tanpa bijaksana. Tanpa disiplin mereka menjadi tidak terarah.

### 5. Faktor eksternal

Faktor eksternal ini menyangkut kemitraan antara perguruan tinggi swasta dengan perguruan tinggi negeri. Hal ini dimaksudkan untuk menghasilkan alumni yang berbobot sehingga dapat berkompetisi dipasar tenaga kerja.

## 6. Kurikulum

Produk suatu perguruan tinggi diwarnai oleh suatu kurikulum. Oleh karena itu, peranan kurikulum sangat penting. Kurikulum harus ditinjau kembali untuk penyesuaian dan perbaikan.

## 7. Biaya pendidikan

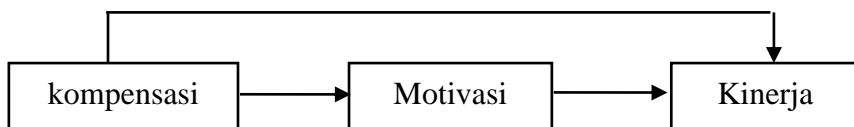
Tingginya pendidikan perguruan tinggi swasta merupakan suatu hal yang wajar, karena biaya untuk mendidik itu memang tinggi. Disamping untuk sarana gedung dan peralatan, pembiayaan juga digunakan untuk menarik dosen yang berbobot serta untuk studi lanjut.

Dosen merupakan bagian terpenting dalam pengelolaan perguruan tinggi, hal ini dikarenakan untuk setiap prasarana dan sarana yang ada selalu melibatkan dosen. Maju mundurnya perguruan tinggi sangat ditentukan oleh sikap profesionalisme yang dimiliki oleh dosen.

## **3. Kerangka konseptual**

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja seseorang sangat ditentukan oleh kompensasi yang diterima. Kompensasi yang dirasakan adil atau tidak adil akan menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan karyawan yang akan berdampak pada motivasi kerja. Kondisi ini selanjutnya akan mempengaruhi kinerja

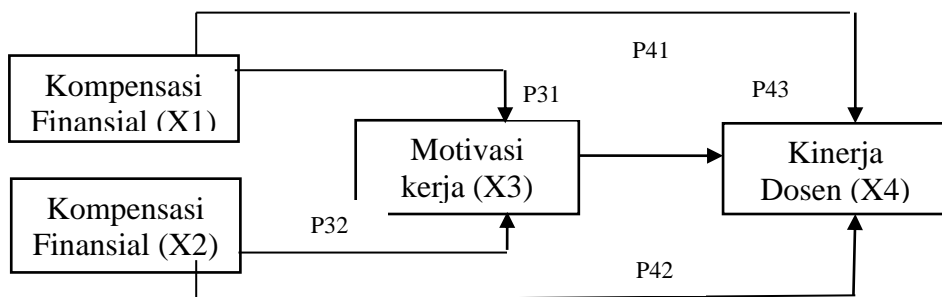
dosen dalam perguruan tinggi swasta. Kepuasan dosen pada kompensasi yang diberikan organisasi diharapkan dapat memacu motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memudahkan pemahaman, kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3. Model kerangka konseptual

#### 4. Hipotesis

Berdasarkan model kajian penelitian tersebut, dapat diturunkan menjadi model hipotesis berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya. Adapun model hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 4. Model hipotesis penelitian

**Hipotesis :**

1. Diduga ada pengaruh antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja.
2. Diduga ada pengaruh antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.
3. Diduga ada pengaruh antara kompensasi non-finansial terhadap motivasi kerja.
4. Diduga ada pengaruh antara kompensasi non-finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Studi ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (singarimbun, 1989). Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha-usaha untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar variabel dalam hal ini variabel kepuasan kompensasi dengan motivasi kerja dan dengan kinerja dosen. Dalam penelitian ini digunakan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data primer.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang ada pada universitas swasta di Jember yang telah terakreditasi. Populasi tersebut tersebar pada beberapa universitas, yakni universitas muhammadiyah jember, universitas moch. Sroedji jember, dan universitas islam jember. Teknik pengambilan sampel adalah *proportional random sampling*. Hal ini dilakukan mengingat keadaan populasi penelitian tidak homogen apabila ditinjau dari tenaga dosen tetap baik dosen yayasan maupun dosen DPK. Populasi ini tersebar pada tiga universitas swasta di Jember dalam jumlah 242. Sedangkan



sampel adalah sebagian dari populasi (mantra & kasta dalam singarimbun dan efendi 1989). Besarnya sampel yang ditetapkan berdasarkan rumus slovin dalam Umar (1998).

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot (e^2))}$$

Keterangan :

n = jumlah seluruh sampel

N = jumlah populasi

e = persen kelonggaran keketidaksesuaian (prestasi karena pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir)

berdasarkan rumus diatas, dengan tingkat presisi 10%, maka ukuran sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{24}{1 + (242)(0,1)^2}$$

$$= 71 \text{ Orang.}$$

Sedangkan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampelnya adalah *proportional random sampling*, masing-masing universitas swasta yang dijadikan responden diambil secara proportional. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.

Distribusi jumlah tenaga dosen tetap

Yang menjadi responden pada tahun akademik 2004/2005

| Nama Universitas                   | Populasi   |           | Jumlah     | sampel    |           | jumlah    | perhitungan             |
|------------------------------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-------------------------|
|                                    | Yayasan    | DPK       |            | Yayasan   | DPK       |           |                         |
| 1. Universitas muhammadiyah Jember | 60         | 37        | 97         | 17        | 11        | 28        | $97/242 \times 71 = 28$ |
| 2. Universitas Moch. Sroedji       | 33         | 27        | 60         | 10        | 8         | 18        | $60/242 \times 71 = 18$ |
| 3. Universitas Islam Jember        | 74         | 11        | 85         | 22        | 3         | 25        | $85/242 \times 71 = 25$ |
| <b>Jumlah</b>                      | <b>167</b> | <b>75</b> | <b>242</b> | <b>49</b> | <b>22</b> | <b>71</b> |                         |

Sumber : data diolah dari universitas swasta di Jember pada tahun 2004-2005

Dalam penentuan obyek penelitian ini, peneliti menarik populasi dengan pertimbangan tujuan penelitian dan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Kriterianya adalah responden tersebut merupakan bagian dari jumlah dosen yang mengajar di tiga perguruan tinggi swasta di jember. Ada empat kelompok dosen yang mengajar, yakni dosen luar biasa (dosen pembina), dosen tetap DPK, dosen tetap yayasan dan dosen tidak tetap (honorar). Dalam penelitian ini, penulis memilih dosen tetap sebagai populasi baik dosen yayasan dan dosen tetap DPK.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan dalam dua jenis, yakni :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari wawancara peneliti dengan responden dan responden diminta untuk mengisi kuesioner yang peneliti siapkan.
2. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari pihak-pihak terkait seperti atasan langsung dari karyawan dan beberapa karyawan selain responden. Data sekunder ini digunakan untuk membantu menganalisis permasalahan penelitian.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan :

1. Kuesioner, adalah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Maksudnya adalah untuk memperoleh jawaban informasi secara tertulis yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Tujuan utama dari pemberian kuesioner adalah :
  - Memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian,
  - Memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas yang setinggi mungkin (singarimbun 1995)

2. Wawancara, adalah kegiatan tanya jawab antara peneliti dengan pihak-pihak yang dapat memberikan informasi tambahan secara langsung yang tidak diperoleh dari daftar-daftar pertanyaan, misalnya wawancara dengan ketua jurusan, informasi yang diperoleh memperjelas atau mendukung jawaban yang disampaikan melalui kuesioner.
3. Dokumentasi, adalah pengumpulan data yang diperlukan dari dokumen dari masing-masing universitas tentang data yang diperlukan seperti program kompensasi, jumlah dosen, dan sebagainya.

### **3.5 Operational Variabel Penelitian**

Untuk membatasi permasalahan dalam penelitian ini, maka perlu adanya definisi operasional untuk tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **1. Kompensasi finansial**

Merupakan kompensasi yang diterima dari universitas sebagai balas jasa atau kerja mereka yang berbentuk finansial baik langsung maupun tidak langsung, dan meliputi gaji dan honor dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Indikator kompensasi finansial meliputi gaji, honor dan insentif dan tunjangan.

#### **2. Kompensasi non finansial**

Merupakan kompensasi yang diterima dosen dari universitas sebagai balas jasa yang berbentuk non finansial. Indikator kompensasi non-finansial meliputi promosi, pengembangan diri, dan lingkungan kerja.

### 3. Motivasi kerja

Merupakan sumber motivasi kerja dosen dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Secara konsep adalah semua usaha dari dalam yang kondisinya dilukiskan sebagai harapan, keinginan dan lain-lain yang ada dalam aktivitasnya atau gerakannya. Dilainpihak motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikatornya adalah kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan untuk berkembang.

#### 4. Kinerja dosen

Kinerja dosen merupakan kemampuan dosen dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada dosen sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikatornya meliputi pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, yakni : dharma pendidikan dan pengajaran, dharma penelitian, dan dharma pengabdian pada masyarakat.

Tabel 2.

Konsep, Variabel, Indikator dan Item

| KONSEP       | VARIABEL             | INDIKATOR                           | ITEM   |
|--------------|----------------------|-------------------------------------|--|
| 1.Kompensasi | Kompensasi finansial | 1.gaji<br>2.insentif<br>3.tunjangan | 1.sistem pemberian gaji<br>2.gaji mempertimbangan pendidikan<br>3.gaji mempertimbangan senioritas kerja<br>4.gaji mempertimbangan usaha dan waktu yang dicurahkan<br>5.gaji mempertimbangan tanggung jawab<br>6.besarnya insentif sesuai dengan harapan<br>7.program penghargaan diberikan kepada yang membawa baik lembaga<br>8.program penghargaan diberikan kepada yang mengabdikan |

|            |                          |   |   |
|------------|--------------------------|---|---|
|            |                          |   | <p>20 tahun</p> <p>9.insentif mempertimbangkan absensi</p> <p>10.tunjangan dana pensiun</p> <p>11. tunjangan asuransi</p> <p>12.tunjangan transportasi</p>  |
|            | Kompensasi non-finansial | <p>1.promosi</p> <p>2.pengembangan diri</p> <p>3.lingkungan kerja</p> | <p>13.perencanaan dan pengembangan karir dosen</p> <p>14. menyediakan bantuan dana untuk litbang</p> <p>15.sistem kenaikan pangkat</p> <p>16. kesempatan diklat</p> <p>17. bantuan rekan kerja</p> <p>18. suasana kerja yang mendukung</p>      |
| 2.Motivasi | Motivasi kerja           | <p>1.eksistensi</p> <p>2.keterkaitan</p> <p>3.berkembang</p>          | <p>19. pemenuhan kebutuhan dosen</p> <p>20. perlindungan kerja</p> <p>21. perolehan fasilitas</p> <p>22.hubungan pimpinan dengan bawahan</p> <p>23. hubungan antar teman kerja</p> <p>24. kesempatan mengikuti diklat</p> <p>25. kesempatan</p> |

|           |               |  |   |
|-----------|---------------|--|---|
|           |               |  | mengikuti pendidikan yang lebih tinggi  |
| 3.kinerja | Kinerja dosen | 1.dharma pendidikan dan pengajaran<br>2.dharma penelitian<br>3.dhrama pengabdian pada masyarakat | 26.memberi kuliah/tutorial tiap semester<br>27. membimbing seminar mahasiswa<br>28. membimbing KKN<br>29.membuat diklat/modul<br>30.menulis karya ilmiah<br>31.menyajikan hasil penelitian yang bermutu<br>32.memberikan penyuluhan masy<br>33.memberikan pelayanan pada masy |

Data yang terkumpul kemudian dilakukan pengukuran dan pemberian skor dengan memakai skala likert. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dengan interval setiap jawaban responden adalah 1 sampai dengan 5. Dengan tujuan untuk menghilangkan terjadinya tendensi sentral, yaitu gejala terpusat akibat responden cenderung dalam memilih pertanyaan yang



diajukan, jawaban untuk pertanyaan dibedakan atas lima skala yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Skala Likert

|                    |             |                   |                    |                          |
|--------------------|-------------|-------------------|--------------------|--------------------------|
| <b>Sangat baik</b> | <b>baik</b> | <b>Cukup baik</b> | <b>Kurang baik</b> | <b>Sangat tidak baik</b> |
| <b>5</b>           | <b>4</b>    | <b>3</b>          | <b>2</b>           | <b>1</b>                 |

Sumber : Solimun 2002

### **3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam penelitian data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang akan diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan, yaitu harus memenuhi azas validitas dan reliabilitas.

#### **Uji validitas instrumen**

Sebuah instrumen dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas sebuah instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Alat ukur

mempunyai nilai validitas yang tinggi apabila dapat menjalankan fungsinya dengan tepat dan memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan tujuan pengukuran.

Uji validitas dalam penelitian ini yakni menggunakan analisis yang menghitung koefisien kolerasi antara skor item dengan skor totalnya, dengan taraf signifikansi 5% dan dengan bantuan program SPSS *for windows*.

Cara yang digunakan adalah analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada butir pertanyaan dikolerasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan. Untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Product Moment* (sugiono, 2000).

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

X = nilai setiap butir pertanyaan

Y = nilai total seluruh butir pertanyaan untuk semua variabel

R = koefisien kolerasi

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau  $r \geq 0,3$ . Jadi kalau kolerasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid.

## Reliabilitas instrumen

Merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (singarimbun, 1995). Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika kita selalu mendapat hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah, meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda.

Untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabel digunakan *alpha cronbach* (arikunto, 1998).

$$r_i = \left| \frac{k}{(k-1)} \right| \left| 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right|$$

Keterangan :

$r_i$  = reliabel instrumen

$K$  = banyaknya butir pertanyaan

$r$  = koefisien korelasi

Uji reliabilitas dalam penelitian ini, menggunakan bantuan program SPSS *for windows*. Kriteria pengujian yang digunakan apabila reliabilitas suatu instrumen yang memiliki

koefisien reliabilitas 0,5 atau lebih, maka dapat dikatakan sebagai pengumpulan data yang handal.

Selanjutnya Arikunto menentukan kriteria indeks reliabel sebagai berikut :

| No | Interval koefisien | Kriteria      |
|----|--------------------|---------------|
| 1  | < - 0,0199         | Sangat rendah |
| 2  | 0,20 – 0,399       | Rendah        |
| 3  | 0,40 – 0,599       | Cukup         |
| 4  | 0,60 - 0,799       | Tinggi        |
| 5  | 0,80 – 1,000       | Sangat tinggi |

Sumber : Arikunto 1999

### 3.7 Metode Analisis Data

Setelah data diperoleh, selanjutnya data dianalisis menggunakan metode yang sesuai dan agar mudah dipahami. Analisis dilakukan agar data mentah yang didapat dilapangan mempunyai arti makna sehingga dapat menjawab permasalahan yang ada. Analisis dilakukan dengan :

1. Metode analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan keadaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen fakultas ekonomi.
2. Metode analisis statistik inferensial yang digunakan untuk melihat pengaruh diantara variabel-variabelnya. Untuk menganalisis data dan menguji hipotesis, peneliti menggunakan taraf signifikansi 5%.

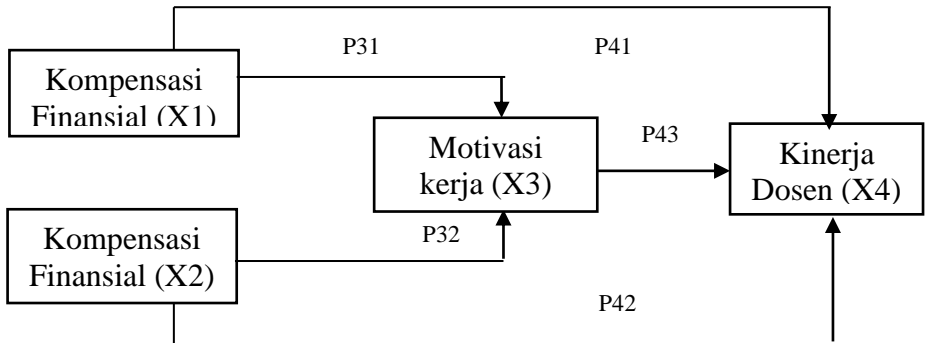
Untuk menjawab semua permasalahan diuji dengan menggunakan dengan hipotesis penelitian, analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang distandaraisasi yaitu path analisis. Path analisis dapat membantu menemukan apakah hubungan variabel-variabel itu terjadi secara langsung atau melalui variabel antara dan juga dapat membedakan besar kecilnya pengaruh baik langsung maupun tidak langsung. Path analisis diolah menggunakan bantuan program SPSS *for windows*. Uji t pada alpha 0,05 atau  $P < 0,05$  yang dimunculkan dalam kode sebagai taraf signifikansi (sig t) untuk melihat signifikansi pengaruh bersama-sama dari variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel tergantung.

1. Uji t pada taraf signifikansi alpha 0,05,  $P < 0,05$  yang dimunculkan dalam kode (sig t). Untuk melihat signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel-variabel beberapa terhadap variabel tergantung.
2. Model kajian analisis jalur, model analisis jalur menurut hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut (solimun 2002).

$$R^2_m = 1 - P_{e1}^2 \cdot P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

$$P_{ei} = \sqrt{1 - r^2}; \text{ pengaruh errornya}$$

$$Rm^2 = \text{koefisien determinan total.}$$



Persamaan untuk model hipotesis jalur path :

$$X_3 = P_{31} X_1 + P_{32} X_2 + e_3$$

$$X_4 = P_{41} X_1 + P_{42} X_2 + P_{43} X_3 + e_4$$

Selanjutnya untuk analisis statistik inferensial dilakukan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan *path analysis*. Analisis path merupakan alat untuk eksplanasi atau faktor determinan, yaitu dapat digunakan untuk menentukan variabel mana yang akan berpengaruh dominan atau jalur mana yang berpengaruh lebih kuat (Solimun 2002).

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya agar diperoleh nilai pemeriksaan yang tidak bias dan efisien dari persamaan regresi linier berganda yang

menggunakan OLS, maka pelaksanaannya harus memenuhi beberapa persamaan klasik (Gujarati 1991).

1. Asumsi normalitas, uji asumsi ini untuk menguji residual-residual untuk mengetahui apakah data berasal dari distribusi normal atau tidak. Uji yang dilakukan dengan menggunakan SPSS *for windows*, bila data mendekati garis diagonal berarti data normal.
2. Asumsi homoskedastisitas, artinya ada heteroskedastisitas akan bertentangan dengan salah satu asumsi peneliti yaitu bahwa variabel residual harus sama untuk semua pengamatan. Heteroskedastisitas mempunyai variasi residual dalam setiap pengamatan, jadi semakin sering melakukan pengamatan berarti semakin besar residual yang muncul. Dalam penelitian ini untuk mengetahui tidak terjadinya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji SPSS *for windows* bila data menyebar atau acak berarti data homoskedastisitas, sedangkan bila bergerombol pada satu sisi berarti data heteroskedastisitas.
3. Uji linieritas, Uji ini mengetahui apakah model yang dipakai linier atau tidak, dan dilakukan dengan melihat uji SPSS *for windows*, bila data naik dan berbentuk diagonal berarti data linier.

## **IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum Pendidikan Tinggi**

Apabila dikaji secara historis pendidikan telah dilaksanakan sejak manusia lahir dan dilaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan. Pendidikan itu bertujuan untuk mempersiapkan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dimana dia berada. Dengan kata lain Pendidikan bertujuan untuk memberikan bekal wawasan pengetahuan dan keterampilan pada individu yang berguna untuk kelangsungan hidupnya di masa yang akan datang.

Sebagaimana yang tercantum garis-garis besar haluan negara (GBHN) tahun 1999, pendidikan nasional berdasarkan pancasila yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia indonesia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, yang berbudi pekerti luhur, berdisiplin, berkepribadian, bekerja keras, tangguh dan bertanggung jawab, mandiri, cerdas,dan terampil serta sehat rohani dan jasmani. Disamping itu pendidikan nasional juga harus mampu menumbuhkan dan memperdalam rasa cinta tanah air, memppertebal semangat kebangsaan dan kesetiakawanan sosial. Selain itu, dikembangkan iklim belajar mengajar yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri serta sikap dan perilaku yang kreatif dan inovatif. Dengan demikian



pendidikan nasional akan mampu mewujudkan manusia pembangunan yang dapat membangun diri sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

Tujuan pendidikan nasional tersebut diatas dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok sebagai berikut : 1) pengetahuan dan pemahaman yang dibentuk melalui pengkajian, 2) keterampilan melalui latihan, dan 3) sikap diperoleh melalui penghayatan. Untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut diperlukan seperangkat undang-undang pendidikan untuk mengaturnya.

Pendidikan tinggi di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No.2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional, serta peraturan pemerintah nomor 60 tahun 1999 tentang pendidikan tinggi. Undang-undang itu menyebutkan bahwa masyarakat sebagai mitra pemerintah berkesempatan seluas-luasnya untuk berperan serta dalam penyelenggaraan pendidikan nasional.

Menurut Undang-Undang No.2 tahun 1989 pola tunggal yang dirintis untuk mempertajam wawasan dalam pembinaan pendidikan tinggi sudah terjalin di dalam sistem pendidikan nasional. Dengan demikian makna dan semangat kemitraan, serta keterbukaan senantiasa menjadi acuan pembinaan pendidikan tinggi pada masa depan. Undang-undang tersebut

menyatakan bentuk-bentuk perguruan tinggi antara lain universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik dan akademi.

Perguruan tinggi yang berbentuk universitas, institut, sekolah tinggi boleh menyelenggarakan pendidikan akademik dan profesional tersebut mempunyai beberapa keutamaan sebagai berikut : 1) pendidikan akademik mengutamakan peningkatan mutu dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan, dan 2) pendidikan profesional mengutamakan peningkatan kemampuan penerapan ilmu pengetahuan.

Penyelenggaraan pendidikan tinggi tersebut tidak cukup hanya dilakukan oleh pemerintah. Penyelenggaraan pendidikan perlu dibantu oleh semua pihak termasuk pihak swasta. Keberadaan perguruan tinggi swasta sangat diperlukan peranannya untuk mewujudkan hasrat dan keinginan masyarakat dalam memperoleh pendidikan tinggi. kualitas perguruan tinggi swasta harus selalu diperhatikan supaya mampu menghasilkan sumberdaya manusia yang handal, dan dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan era globalisasi.

agar perguruan tinggi swasta cepat berkembang, tentunya diperlukan pembinaan dari direktorat jendral pendidikan tinggi. Mengingat besarnya jumlah PTS di wilayah indonesia, maka sangat tidak mungkin pembinaan itu

akan berhasil dengan baik kalau dikerjakan sendiri oleh dirjen pendidikan tinggi. Oleh karena pertimbangan itu, dibentuk lembaga kopertif yang merupakan perpanjangan tangan dirjen pendidikan tinggi di daerah.

Dalam kaitannya dengan mutu atau kualitas perguruan tinggi swasta, koordinator perguruan tinggi swasta (kopertis) mempunyai tugas mengevaluasi dan akreditasi sebagai berikut : 1) meningkatkan atau setidak-tidaknya mempertahankan mutu atau kualitas perguruan tinggi swasta 2) menyediakan informasi kepada masyarakat.

Status akreditasi dari berbagai program studi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi swasta, dimaksudkan untuk dapat dipergunakan masyarakat sebagai bahan pertimbangan dalam memilih program studi yang ingin ditempuhnya.

Pada dasarnya evaluasi dan akreditasi tersebut mempunyai pengertian yang berbeda. Evaluasi dimaksudkan kegiatan untuk menilai keadaan atau tingkat perkembangan suatu objek yang dievaluasi berdasarkan aspek tertentu dengan cara yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Akreditasi merupakan pengakuan yang berupa status yang diberikan kepada suatu (obyek) yang akreditasi sesuai dengan hasil evaluasi dari obyek tersebut. Status yang diberikan pada

program studi yakni A,B, dan C bagi yang telah terakreditasi. Status perguruan tinggi akan sangat berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk memilih program studi atau jurusan yang dipilih.

## **4.2 Gambaran Khusus**

Dari 3 (tiga) universitas dan 2 (dua) sekolah tinggi, peneliti memilih 3 (tiga) universitas sebagai obyek penelitian. Hal ini dikarenakan tiga universitas tersebut sudah terakreditasi dan sudah mewakili dua perguruan tinggi swasta yang lain. Selanjutnya berikut ini ditampilkan profil masing-masing universitas yakni universitas moch. Sroedji, universitas muhammadiyah jember, universitas islam jember.

### **1. Universitas Moch. Sroedji**

Dalam rangka ikut berpartisipasi dalam pembanguna khususnya dibidang pendidikan, musyawarah kekeluargaan gotong royong (MKGR) kabupaten tingkat II jember pada tahun 1981 mendorong berdirinya suatu yayasan pendidikan dengan dukungan pemerintah daerah tingkat II jember. Pada tanggal 6 april 1981 yayasan MKGR jember (akta notaris nomor 10 tahun 1981). Selanjutnya dengan semangat pengabdian yang tinggi yayasan MKGR jember mendirikan perguruan tinggi yang diberi nama universitas Moch. Sroedji Jember, yang memiliki 7 fakultas yaitu :fakultas pertanian,

fakultas hukum, fakultas ilmu sosial dan politik, fakultas keguruan dan ilmu pendidikan, fakultas ekonomi, fakultas teknik dan fakultas kedokteran.

Pada tahun 1981-1990 kantor yayasan masih ditempatkan dirumah sewa dan tahun 1984 yayasan telah memiliki kantor yang permanen di kompleks kampus Moch. Sroedji Jember yang beralamat di Jl. Sriwijaya telp (0331)335728 fax (0331) 333721 Jember.

Berhubung fakultas kedokteran tidak dapat dipertahankan lagi keberadaanya, kurang mampu memenuhi persyaratan untuk dapat memperoleh status terdaftar, maka pada tahun 1983 fakultas kedokteran ditutup, sedangkan fakultas yang lain dengan surat keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan republik indonesia nomor : 017/O/1983 tanggal 5 januari 1983 dan surat keputusan kopertis wilayah VII nomor : 463/Q/1984 tanggal 28; 1984 seluruh fakultas telah memperoleh status terdaftar.

Dalam perkembangannya semua program studi di universitas Moch. Sroedji sampai pada tahun 2004 telah terakreditasi, antara lain :

1. Fakultas ekonomi program studi ilmu ekonomi dan studi pembangunan telah terakreditasi dengan SK dirjen DIKTI RI No:019/BAN-PT/AK-V/S1/XI/2002.

2. Fakultas ilmu sosial dan politik jurusan ilmu administrasi negara terakreditasi dengan SK dirjen DIKTI RI No:007/BAN-PT/AK-V/S1/V/2002.
3. Fakultas pertanian jurusan agronomi terakreditasi dengan SK dirjen DIKTI RI No:012/BAN-PT/AK-VII/SI/IV/2004.
4. Fakultas hukum jurusan ilmu hukum terakreditasi dengan SK dirjen DIKTI RI No:051/BAN-PT/AK-VII/SI/XI/2004.
5. Fakultas teknik jurusan teknik sipil terakreditasi dengan SK dirjen DIKTI RI No:022/BAN-PT/AK-V/S1/IX/2002.
6. Fakultas keguruan dan ilmu pendidikan jurusan psikologi pendidikan anak terakreditasi dengan SK dirjen DIKTI RI No:012/BAN-PT/AK-IV/VI/2000.

## **2. Universitas Muhammadiyah Jember**

Perguruan tinggi swasta ini merupakan perguruan tinggi swasta yang terbesar di jember. Universitas muhammadiyah jember berdiri pada tanggal 1 september 1981 dengan piagam pendirian dari PP muhammadiyah No.047/III/JTM-81/1981 yang dikukuhkan oleh pemerintah melalui surat keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan republik indonesia No.0172/O/1982 pada tanggal 10 mei 1982. Universitas muhammadiyah jember ini terletak di jalan karimata No.49 Telp 336728 kotak pos 103 jember, sekarang telah memiliki 7 fakultas dan 2 akademi, adapun fakultas tersebut antara lain :

1. Fakultas ekonomi jurusan akuntansi terakreditasi dengan SK No:022/BAN-PT/AK-VIII/SI/VI/2004, sedangkan jurusan manajemen terakreditasi dengan SK No:039/BAN-PT/AK-VII/SI/XI/2003.
2. Fakultas teknik jurusan teknik elektro terakreditasi dengan SK No:027/BAN-PT/AK-VIII/SI/VII/2004, sedangkan untuk jurusan teknik sipil terakreditasi dengan SK No:026/BAN-PT/AK-V/SI/2002.
3. Fakultas pertanian untuk jurusan budidaya pertanian terakreditasi dengan SK No:030/BAN-PT/AK-V/SI/XII/2002, sedangkan untuk jurusan sosial ekonomi pertanian terakreditasi dengan SK No:001/BAN-PT/AK-VII/SI/I/2004.
4. Fakultas ilmu keguruan dan ilmu pendidikan jurusan pendidikan bahasa inggris terakreditasi dengan SK No:016/BAN-PT/AK-V/SI/VI/2002.
5. Fakultas ilmu sosial dan politik jurusan ilmu pemerintahan terakreditasi dengan SK No:006/BAN-PT/AK-V/SI/IV/2002.
6. Fakultas hukum jurusan ilmu hukum terakreditasi dengan SK No:045/BAN-PT/AK-VI/SI/XII/2003.
7. Fakultas psikologi memiliki konsentrasi pada beberapa bidang antara lain : psikologi industri dan organisasi,

psikologi pendidikan dan pengembangan, psikologi sosial, dan psikologi klinis.

8. Akademi pariwisata mendapat pengakuan secara resmi dan badan akreditasi nasional dengan adanya akreditasi dengan SK No:007/BAN-PT/AK-I/Dpl-III/V/2002.
9. Akademi keperawatan berdiri tahun 1993 (SK menteri kesehatan RI No. HK. 00.06. 1. 1. 3417A tertanggal 14 september 1993).

### **3. Universitas Islam Jember**

Universitas Islam Jember (UIJ) berdiri sejak tahun 1984 dibawah naungan yayasan pendidikan nahdatul ulama (YPNU) Jember. Ketua yayasan Drs. H. Sukanto IRCH., M.Hum. Pembina : KH. Abd. Muchhith Muzadi (suriah PBNU), KH. M. Chotib Umar, KH. Mansyur sholeh.

Universitas Islam Jember menyelenggarakan pendidikan akademik secara profesional dan sebagai wahana pembelajaran dan penelitian yang berkualitas untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan, berwawasan lingkungan, dengan tetap mempertahankan nilai-nilai luhur bangsa berdasarkan Islam Ahlussunnah Waljamaah, pancasila, dan undang-undang dasar 1945.



Universitas Islam Jember kampusnya berada di jalan Kyai Mojo No. 39 PO. BOX 70, Telp/Fax : (0331) 488675 jember 68133.

Universitas Islam Jember memiliki 5 fakultas antara lain :

1. Fakultas hukum memiliki dua program studi antara lain : 1) ilmu hukum tanggal SK perpanjangan untuk status terakreditasi 10 Februari 2004 No. SK penyelenggaraan 484/D/T/2004, 2) bimbingan dan konseling tanggal SK perpanjangan untuk status terakreditasi 10 Februari 2004 No. SK penyelenggaraan 485/D/T/2004.
2. Fakultas keguruan dan ilmu pendidikan memiliki tiga program studi : 1) pendidikan bahasa inggris tanggal SK perpanjangan untuk status terakreditasi 10 Februari 2004 No. SK penyelenggaraan 489/D/T/2004, 2) pendidikan biologi, 3) AKTA mengajar IV.
3. Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik memiliki dua program studi : 1) ilmu administrasi negara, 2) ilmu administrasi niaga.
4. Fakultas pertanian memiliki dua program studi : 1) budidaya pertanian tanggal SK perpanjangan untuk status terakreditasi 10 Februari 2004 No. SK penyelenggaraan 479/D/T/2004, 2) sosek pertanian tanggal SK 10 Februari 2004 No. SK penyelenggaraan 478/D/T/2004.

5. Fakultas tarbiyah memiliki dua program studi : 1) pendidikan agama islam tanggal SK 23 september 2004 dengan No. SK penyelenggaraan Dj.II/316/2004, 2) AKTA mengajar IV.

### **4.3 Gambaran Umum Responden**

Peneliti telah menyebarkan kuesioner terhadap dosen di tiga (3) universitas swasta yang menjadi obyek penelitian, dan didapatkan 71 responden yang merupakan dosen tetap baik itu dosen tetap yayasan maupun dosen kopertis (DPK). Adapun gambaran responden dijelaskan sebagai berikut :

#### **4.3.1 Gambaran Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat**

##### **Usia**

Berdasarkan tingkat usia responden, hasil penelitian menunjukkan usia responden sangat bervariasi dan penyebarannya merata. Prosentase terbesar ada pada kelompok dosen antara 35-45 tahun. Selengkapnya tabel 4 mwnggambarkan distribusi usia responden.

Tabel 4. Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat usia

| No | Usia (Tahun) | Total      |            |
|----|--------------|------------|------------|
|    |              | Jumlah (n) | %          |
| 1  | < 30         | 4          | 6          |
| 2  | 30 – 34      | 13         | 18         |
| 3  | 35 – 39      | 21         | 30         |
| 4  | 40 – 44      | 23         | 32         |
| 5  | > 44         | 10         | 14         |
|    | <b>Total</b> | <b>71</b>  | <b>100</b> |

Sumber : data primer diolah, tahun 2005

Berdasarkan data pada tabel 4, sebagian besar responden berumur antara 35-39 tahun sebanyak 21 orang atau 30%, sedangkan yang berumur antara 40-44 tahun sebanyak 23 orang atau 32 %. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar umur responden antara 35-44 tahun, ini menunjukkan umur yang masih produktif untuk bekerja, sehingga menginginkan tingkat kepuasan dalam bekerja terutama mengenai upah atau gaji.

#### **4.3.2 Gambaran Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Hasil penelitian menggambarkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan tidak ada perbedaan jumlah yang mencolok antara responden pria dan

wanita. Jumlah dosen pria lebih banyak dibandingkan dengan dosen wanita, sesuai dengan tabel 5 berikut.

Tabel 5. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

| No | Jenis Kelamin | Total      |     |
|----|---------------|------------|-----|
|    |               | Jumlah (n) | %   |
| 1  | Pria          | 41         | 58  |
| 2  | wanita        | 30         | 42  |
|    |               | 71         | 100 |

Sumber : data primer diolah, tahun 2005

Berdasarkan data pada tabel 5 di atas, responden laki-laki sebanyak 41 orang atau 58%, sedangkan responden perempuan sebanyak 30 orang atau 42%, diman jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan.

### 4.3.3 Gambaran Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan Akademis

Berdasarkan jenjang jabatan akademis, hasil penelitian menunjukkan bahwa distribusi responden terkelompok dari asisten ahli sampai lektor kepala. Artinya bahwa sebagian besar dosen masih berada dalam kelompok jabatan akademis yang rendah.

Tabel 6. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jabatan akademis

| No | jabatan       | Total      |    |
|----|---------------|------------|----|
|    |               | Jumlah (n) | %  |
| 1  | Guru Besar    | -          | -  |
| 2  | Lektor Kepala | 3          | 4  |
| 3  | Lektor        | 47         | 66 |
| 4  | Asisten Ahli  | 21         | 30 |

Sumber : data primer diolah, tahun 2005

Apabila dilihat dari tingkat jabatan akademis responden, menunjukkan bahwa lektor kepala sebanyak 3 orang atau 4%, lektor sebanyak 47 orang atau 66%, sedangkan asisten ahli sebanyak 21 orang atau 30%. Bisa dilihat dari tabel di atas sebagian besar responden masih menjabat lektor dan asisten ahli.

## 4.4 Pengujian Instrumen Penelitian

### 4.4.1 Uji Validitas

Validitas merupakan unsur penting bagi suatu alat ukur, karena uji ini menunjukkan sejauh mana dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Menurut Sugiyono (1994), hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan antara indeks kolerasi product moment pearson pada level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya. Penyelesaian pengujian validitas menggunakan program SPSS 11.0 for windows. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

keterangan :

N : banyaknya sampel

X : skor item X

Y : skor item Y

Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien kolerasi  $r \geq 0.1982$ , dengan responden 71 diurangi 3

hasilnya 68. Sehingga bisa dilihat dalam tabel r dengan  $df=68$ .

Sedangkan rekapitulasi hasil nampak dalam tabel 7.

Tabel 7. rekapitulasi hasil uji validitas

| No | Variabel                     | Item  | Koefisien korelasi | keterangan |
|----|------------------------------|-------|--------------------|------------|
| 1  | X1. Kompensasi Finansial     | X1.1  | 0.4955             | Valid      |
|    |                              | X1.2  | 0.3850             | Valid      |
|    |                              | X1.3  | 0.5115             | Valid      |
|    |                              | X1.4  | 0.5051             | Valid      |
|    |                              | X1.5  | 0.5627             | Valid      |
|    |                              | X1.6  | 0.3918             | Valid      |
|    |                              | X1.7  | 0.5559             | Valid      |
|    |                              | X1.8  | 0.3004             | Valid      |
|    |                              | X1.9  | 0.5068             | Valid      |
|    |                              | X1.10 | 0.4588             | Valid      |
|    |                              | X1.11 | 0.4258             | Valid      |
|    |                              | X1.12 | 0.4516             | Valid      |
| 2  | X2. Kompensasi Non-Finansial | X2.1  | 0.2836             | Valid      |
|    |                              | X2.2  | 0.4233             | Valid      |
|    |                              | X2.3  | 0.3849             | Valid      |
|    |                              | X2.4  | 0.3287             | Valid      |
|    |                              | X2.5  | 0.4045             | Valid      |
|    |                              | X2.6  | 0.3788             | Valid      |
| 3  | X3. Motivasi Kerja           | X3.1  | 0.2475             | Valid      |
|    |                              | X3.2  | 0.3907             | Valid      |
|    |                              | X3.3  | 0.2787             | Valid      |
|    |                              | X3.4  | 0.3588             | Valid      |
|    |                              | X3.5  | 0.4369             | Valid      |
|    |                              | X3.6  | 0.3566             | Valid      |
|    |                              | X3.7  | 0.4328             | Valid      |
| 4  | X4. Kinerja Dosen            | X4.1  | 0.2674             | Valid      |
|    |                              | X4.2  | 0.3640             | Valid      |
|    |                              | X4.3  | 0.2042             | Valid      |
|    |                              | X4.4  | 0.3951             | Valid      |
|    |                              | X4.5  | 0.2841             | Valid      |
|    |                              | X4.6  | 0.4639             | Valid      |
|    |                              | X4.7  | 0.3857             | Valid      |
|    |                              | X4.8  | 0.4218             | Valid      |

tingkat validitas, ini berarti penelitian dapat dilanjutkan.

Dengan melihat Sumber : lampiran 3

Dari tabel 7 di atas bisa dilihat bahwa semua variabel menunjukkan pada tabel t, dengan diketahui  $df = 68$  berarti  $t = 0.1982$ . jadi suatu variabel dikatakan valid bila lebih besar dari t.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai indek yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel (andal) jika memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Arikunto, 1992). Untuk menguji digunakan Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut.

Sedangkan kriteria indeks koefisien reliabilitas sebagai berikut :

| <b>Interval</b>      | <b>Kriteria</b>      |
|----------------------|----------------------|
| <b>&lt; 0,1999</b>   | <b>Sangat rendah</b> |
| <b>0,200 – 0,399</b> | <b>Rendah</b>        |
| <b>0,400 – 0,599</b> | <b>Cukup</b>         |
| <b>0,600 - 0,799</b> | <b>Tinggi</b>        |
| <b>0,800 – 1,00</b>  | <b>Sangat tinggi</b> |



Hasil uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach dapat dibuat daftar rekapitulasinya nampak pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas

| No | Variabel                     | Alpha  | keterangan |
|----|------------------------------|--------|------------|
| 1. | X1. kompensasi finansial     | 0.8305 | Reliabel   |
| 2. | X2. kompensasi non-finansial | 0.7223 | Reliabel   |
| 3. | X3. Motivasi kerja           | 0.7148 | Reliabel   |
| 4. | X4. Kinerja dosen            | 0.6873 | Reliabel   |

Sumber : lampiran 3

Bisa dilihat pada tabel 8 di atas semua variabel menunjukkan tingkat alpha antara 0.6873 sampai 0.8305 dengan memiliki tingkat keandalan atau tingkat reliabilitas yang tinggi sehingga alat ukur yang digunakan dapat dipercaya.

## **4.5 Pengujian Asumsi Klasik**

### **4.5.1 Uji Asumsi Normalitas**

Distribusi normal dalam statistik inferensial sangatlah penting, oleh karena itu perlu diadakan uji asumsi yaitu menguji residual-residual untuk mengetahui apakah variabel berasal dari distribusi normal atau tidak. uji yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 11.0 for windows dengan melihat gambar pada lampiran 5, bila variabel yang ada bergerombol

didekatnya garis diagonal maka distribusinya normal dan apabila datanya menyebar maka distribusinya tidak normal.

#### **4.5.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas terjadi hubungan atau tidak. Pengujian regresi memenuhi syarat jika diantara variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan program SPSS 11.0 for windows.

Berdasarkan data dari lampiran 6 tersebut menunjukkan bahwa semua variabel menyebar sehingga variabel bebas tidak menyebabkan terjadinya Heteroskedastisitas. Kesimpulan yang didapat adalah terjadinya homoskedastisitas sehingga pengujian dapat dilanjutkan. Tetapi bila variabelnya bergerombol maka akan terjadi Heteroskedastisitas.

#### **4.5.3 Uji Linieritas**

pengujian ini dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan linier atau tidak, dan dapat dilakukan dengan melihat uji SPSS 11.0 for windows. Ternyata hasil penelitian terdapat pada lampiran 7. Bisa dilihat antara X1, X2 dan X3 menunjukkan adanya linieritas karena grafiknya semakin naik dan berarah positif. Sedangkan untuk X1, X2, X3 dan X4

menunjukkan adanya linieritas karena grafiknya semakin naik dan arahnya juga positif.

## 4.6 Analisis Data dan Pembahasan

### 4.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui sejauh mana distribusi frekuensi responden berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada 71 responden yakni para dosen tetap di tiga universitas swasta di Jember. Sesuai dengan model analisis dalam penelitian ini, variabel penelitian ini meliputi kompensasi finansial (X1), Kompensasi Non-Finansial (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Dosen (X4). Selanjutnya akan diuraikan masing-masing variabel tersebut.

#### a. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari 12 item yang disampaikan pada 71 orang dosen sebagai responden, diperoleh jawaban seperti tabel 9 berikut ini.

| No | Item<br>Pertanyaan                       | 5 |       | 4  |       | 3  |       | 2  |       | 1 |      | Rata-rata |
|----|--|---|-------|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|-----------|
|    |  | f | %     | f  | %     | F  | %     | f  | %     | f | %    |           |
| 1  | Sistem pemberian gaji                    | 5 | 7.04  | 23 | 32.39 | 26 | 36.62 | 13 | 18.31 | 4 | 5.63 | 3.17      |
| 2  | Gaji mempertimbangkan tingkat pendidikan | 7 | 9.86  | 17 | 23.94 | 24 | 33.80 | 20 | 28.17 | 3 | 4.23 | 3.07      |
| 3  | Gaji mempertimbangkan senioritas kerja   | 9 | 12.68 | 27 | 38.03 | 29 | 4.85  | 4  | 5.63  | 2 | 2.85 | 3.52      |

|                  |   |    |       |    |       |    |       |    |       |   |      |             |
|------------------|---|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|-------------|
| 4                | Gaji mempertimbangkan tanggung jawab                              | 10 | 14.08 | 31 | 43.66 | 20 | 28.17 | 9  | 12.68 | 1 | 1.41 | 3.56        |
| 5                | Gaji mempertimbangkan usaha dan waktu yang dicurahkan             | 9  | 12.68 | 23 | 32.39 | 23 | 32.39 | 12 | 16.90 | 4 | 5.63 | 3.30        |
| 6                | Besarnya insentif sesuai harapan                                  | 7  | 9.86  | 29 | 40.85 | 27 | 23.94 | 4  | 5.63  | 4 | 5.63 | 3.44        |
| 7                | Program penghargaan diberikan kepada yang membawa baik lembaga    | 8  | 11.27 | 28 | 39.44 | 29 | 40.85 | 5  | 7.04  | 1 | 1.41 | 3.52        |
| 8                | Program penghargaan diberikan kepada yang mengabdikan 10-20 tahun | 3  | 4.23  | 31 | 43.66 | 29 | 40.85 | 8  | 11.27 | 0 | 0    | 3.39        |
| 9                | Insentif mempertimbangkan absensi                                 | 12 | 16.90 | 23 | 32.39 | 29 | 40.85 | 5  | 7.04  | 2 | 2.85 | 3.52        |
| 10               | Tunjangan dana pensiun  | 8  | 11.27 | 23 | 32.39 | 26 | 36.62 | 10 | 14.08 | 4 | 5.63 | 3.30        |
| 11               | Tunjangan asuransi  | 3  | 4.25  | 28 | 39.44 | 29 | 40.85 | 10 | 14.08 | 1 | 1.41 | 3.31        |
| 12               | Tunjangan transportasi  | 3  | 4.25  | 32 | 45.07 | 28 | 39.44 | 7  | 9.86  | 1 | 1.41 | 3.41        |
| <b>Rata-rata</b> |   |    |       |    |       |    |       |    |       |   |      | <b>3.38</b> |

Sumber : Data primer diolah 2005

Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel 9 dapat dijelaskan tanggapan responden tentang kompensasi finansial yang mendukung sebagai berikut :

1. Sistem pemberian gaji yang berlaku di perguruan tinggi, sebanyak 26 responden atau 36,62% menjawab cukup sesuai dan 13 responden atau 18,31% menjawab kurang sesuai. Nilai mean untuk item ini adalah 3.17 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menganggap sistem pemberian gaji yang diterima selama ini cukup sesuai.
2. Gaji mempertimbangkan tingkat pendidikan, sebanyak 24 responden atau 33,80% menjawab cukupmempertimbangkan dan 17 responden atau 23,94% menjawab kurang mempertimbangkan. Nilai mean untuk item ini adalah 3.07 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menganggap gaji yang diterima cukup mempertimbangkan tingkat pendidikan.
3. Gaji mempertimbangkan senioritas kerja, sebanyak 29 responden atau 40,85% menjawab cukup mempertimbangkan dan 4 responden atau 5,63% menjawab kurang mempertimbangkan. Nilai mean untuk item ini adalah 3.52 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menganggap gaji yang diterima cukup mempertimbangkan senioritas kerja.
4. Gaji mempertimbangkan tanggung jawab, sebanyak 20 responden atau 28,17% menjawab cukup mempertimbangkan dan 9 responden atau 12,68%

menjawab kurang mempertimbangkan. Nilai mean untuk item ini adalah 3.56 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menganggap gaji yang diterima cukup mempertimbangkan tanggung jawab.

5. Gaji mempertimbangkan usaha dan waktu yang dicurahkan, sebanyak 23 responden atau 32,29% menjawab cukup mempertimbangkan dan 12 responden atau 16,90% menjawab kurang mempertimbangkan. Nilai mean untuk item ini adalah 3.30 maka 3.30 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menganggap gaji yang diterima cukup mempertimbangkan usaha dan waktu yang dicurahkan.
6. Besarnya insentif yang diterima sesuai dengan harapan, sebanyak 27 responden atau 23,94% menjawab cukup sesuai dan 4 responden atau 5,63% menjawab kurang sesuai. Nilai mean untuk item ini adalah 3.52 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menganggap besarnya insentif yang diterima cukup sesuai.
7. Program penghargaan diberikan kepada dosen yang membawa nama baik lembaga, sebanyak 29 responden atau 40,85% menjawab cukup sesuai dan 5 responden atau 9,86% menjawab kurang sesuai. Nilai mean untuk item ini

adalah 3.52 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menganggap program penghargaan diberikan cukup sesuai.

8. Program penghargaan diberikan kepada dosen yang mengabdikan dalam kurun 10-20 tahun sebanyak 29 responden atau 40,85% menjawab cukup sesuai dan 8 responden atau 11,27% menjawab kurang sesuai. Nilai mean untuk item ini adalah 3.39 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menganggap program penghargaan diberikan cukup sesuai.
9. Insentif mempertimbangkan tingkat absensi, sebanyak 29 responden atau 40,85% menjawab cukup mempertimbangkan dan 5 responden atau 9,86% menjawab kurang mempertimbangkan. Nilai mean untuk item ini adalah 3.52 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menganggap insentif yang diterima cukup mempertimbangkan tingkat absensi.
10. Tunjangan dana pensiun yang diberikan sesuai dengan harapan, sebanyak 26 responden atau 36,62% menjawab cukup sesuai dan 10 responden atau 14,08% menjawab kurang sesuai. Nilai mean untuk item ini adalah 3.30 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menganggap tunjangan pensiun yang diberikan sesuai dengan harapan.
11. Tunjangan asuransi, sebanyak 29 responden atau 40,85% menjawab cukup sesuai dan 10 responden atau 14,08%

menjawab kurang sesuai. Nilai mean untuk item ini adalah 3.31 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menganggap tunjangan asuransi yang diberikan cukup sesuai dengan harapan.

12. Tunjangan transportasi ke tempat kerja, sebanyak 28 responden atau 39,44% menjawab cukup menyediakan dan 7 responden atau 9,86% menjawab kurang menyediakan. Nilai mean untuk item ini adalah 3.41 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menganggap tunjangan transportasi yang diterima cukup menyediakan.

#### **b. Deskripsi Variabel Kompensasi Non-Finansial (X2)**

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban 71 responden variabel ini, dari 6 item pertanyaan yang diajukan. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Distribusi Variabel Kompensasi Non-Finansial (X1)

| No | Item pertanyaan                          | 5 |      | 4  |       | 3  |       | 2 |       | 1 |      | Rata-rata |
|----|--|---|------|----|-------|----|-------|---|-------|---|------|-----------|
|    |  | f | %    | f  | %     | f  | %     | f | %     | f | %    |           |
| 1  | perencanaan dan pengembangan karir dosen | 6 | 8.45 | 26 | 36.62 | 29 | 40.85 | 8 | 11.27 | 1 | 1.41 | 3.42      |
| 2  | menyediakan bantuan dana untuk litbang   | 7 | 9.86 | 22 | 30.99 | 36 | 50.70 | 6 | 8.45  | 0 | 0    | 3.42      |
| 3  | Sistem kenaikan                          | 4 | 5.63 | 36 | 50.70 | 27 | 38.0  | 3 | 4.23  | 1 | 1.41 | 3.55      |



|                  |                                     |          |             |           |              |           |              |          |             |          |             |              |
|------------------|-------------------------------------|----------|-------------|-----------|--------------|-----------|--------------|----------|-------------|----------|-------------|--------------|
|                  | <b>pangkat</b>                      |          |             |           |              |           | <b>3</b>     |          |             |          |             |              |
| <b>4</b>         | <b>Kesempatan diklat</b>            | <b>6</b> | <b>8.45</b> | <b>24</b> | <b>33.80</b> | <b>34</b> | <b>47.89</b> | <b>7</b> | <b>9.86</b> | <b>0</b> | <b>0</b>    | <b>3.41</b>  |
| <b>5</b>         | <b>Bantuan rekan kerja</b>          | <b>4</b> | <b>5.63</b> | <b>30</b> | <b>42.25</b> | <b>32</b> | <b>45.07</b> | <b>4</b> | <b>5.63</b> | <b>1</b> | <b>1.41</b> | <b>3.46</b>  |
| <b>6</b>         | <b>Suasana kerja yang mendukung</b> | <b>7</b> | <b>9.86</b> | <b>31</b> | <b>43.66</b> | <b>30</b> | <b>42.25</b> | <b>3</b> | <b>4.23</b> | <b>0</b> | <b>0</b>    | <b>3.59</b>  |
| <b>Rata-rata</b> |                                     |          |             |           |              |           |              |          |             |          |             | <b>3.475</b> |

Sumber : Data primer diolah 2005

Dari tabel di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa frekuensi jawaban responden sebagai berikut :

1. Lembaga memberikan peluang untuk melakukan perencanaan dan pengembangan karir secara obyektif dan transparan, sebanyak 29 responden atau 40,85% menjawab cukup berpeluang dan 8 responden atau 11,27% menjawab kurang berpeluang. Nilai mean untuk item ini adalah 3.42 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen cukup berpeluang dalam melakukan perencanaan dan pengembangan karir.
2. Lembaga menyediakan bantuan dana untuk penelitian dan pengembangan, sebanyak 36 responden atau 50,70% menjawab cukup menyediakan dan 6 responden atau 8,45% menjawab kurang menyediakan. Nilai mean untuk item ini adalah 3.42 maka dapat diartikan bahwa rata-rata

dosen cukup menyediakan bantuan dana untuk penelitian dan pengembangan.

3. Sistem kenaikan pangkat, sebanyak 27 responden atau 38,03% menjawab cukup baik dan 3 responden atau 4,23% menjawab kurang baik. Nilai mean untuk item ini adalah 3.55 maka dapat diartikan bahwa rata-rata sistem kenaikan pangkat dilaksanakan dengan cukup baik.
4. Kesempatan untuk mengikuti diklat, sebanyak 34 responden atau 47,89 % menjawab cukup baik dan 7 responden atau 9,86% menjawab kurang baik. Nilai mean untuk item ini adalah 3.41 maka dapat diartikan bahwa rata-rata kesempatan untuk mengikuti diklat dilaksanakan dengan cukup baik.
5. Saling membantu dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, sebanyak 32 responden atau 45,07% menjawab cukup baik dan 4 responden atau 5,63% menjawab kurang baik. Nilai mean untuk item ini adalah 3.46 maka dapat diartikan bahwa rata-rata para dosen saling membantu dalam menyelesaikan tugas.
6. Suasana yang nyaman untuk bekerja, sebanyak 30 responden atau 42,25% menjawab ragu-ragu dan 3 responden atau 4,23% menjawab kurang berpeluang. Nilai mean untuk item ini adalah 3.59 maka dapat diartikan

bahwa rata-rata dosen menginginkan suasana kerja yang nyaman.

### c. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X3)

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban 71 responden variabel ini, dan 7 item pertanyaan yang diajukan. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

| No | Item pertanyaan                  | 5  |       | 4  |       | 3  |       | 2  |       | 1 |      | Rata-rata |
|----|----------------------------------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|-----------|
|    |                                  | f  | %     | f  | %     | f  | %     | f  | %     | f | %    |           |
| 1  | Pemenuhan kebutuhan dosen        | 1  | 1.41  | 29 | 40.85 | 28 | 39.44 | 12 | 16.90 | 1 | 1.41 | 3.24      |
| 2  | Perlindungan kerja               | 11 | 15.49 | 31 | 43.66 | 26 | 36.62 | 3  | 4.23  | 0 | 0    | 3.70      |
| 3  | Perolehan fasilitas              | 9  | 12.68 | 25 | 35.21 | 30 | 42.25 | 5  | 7.04  | 0 | 0    | 3.59      |
| 4  | Hubungan pimpinan dengan bawahan | 10 | 14.08 | 32 | 45.07 | 24 | 33.80 | 5  | 7.04  | 0 | 0    | 3.66      |
| 5  | Hubungan antar teman kerja       | 7  | 9.86  | 29 | 40.85 | 24 | 33.80 | 10 | 14.08 | 1 | 1.41 | 3.44      |
| 6  | Kesempatan mengikuti pelatihan   | 5  | 7.04  | 28 | 39.44 | 16 | 22.54 | 22 | 30.99 | 0 | 0    | 3.23      |

|                  |                                |    |       |    |       |    |       |   |      |   |   |             |
|------------------|--------------------------------|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|---|---|-------------|
| 7                | Kesempatan mengikut pendidikan | 10 | 14.08 | 30 | 42.25 | 30 | 42.25 | 1 | 1.41 | 0 | 0 | 3.69        |
| <b>Rata-rata</b> |                                |    |       |    |       |    |       |   |      |   |   | <b>3.51</b> |

Sumber : Data primer diolah 2005

Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel 11 dapat dijelaskan tanggapan responden tentang motivasi kerja sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan dosen, sebanyak 28 responden atau 39,44% menjawab cukup terpenuhi dan 12 responden atau 16,90% menjawab kurang terpenuhi. Nilai mean untuk item ini adalah 3.24 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menilai selama bekerja segala kebutuhan terpenuhi.
2. Perlindungan kerja, sebanyak 26 responden atau 36,62% menjawab cukup terpenuhi dan 3 responden atau 4,23% menjawab kurang terpenuhi. Nilai mean untuk item ini adalah 3.70 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menilai perlindungan keamanan yang diperoleh dari perguruan tinggi terpenuhi.
3. Perolehan fasilitas, sebanyak 30 responden atau 42,25% menjawab cukup terpenuhi dan 5 responden atau 7,04% menjawab kurang terpenuhi. Nilai mean untuk item ini adalah 3.59 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menilai fasilitas yang diperoleh selama bekerja terpenuhi.

4. Hubungan pimpinan dengan bawahan, sebanyak 24 responden atau 33,80% menjawab cukup membimbing dan 5. responden atau 7,04% menjawab kurang membimbing. Nilai mean untuk item ini adalah 3.66 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menilai pimpinan cukup membimbing kepada bawahan dalam hal pekerjaan.
5. Hubungan antar teman sekerja, sebanyak 24 responden atau 33,80% menjawab kadang-kadang dan 10 responden atau 14,08% menjawab hampir tidak pernah. Nilai mean untuk item ini adalah 3.44 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menilai kadang-kadang melakukan tukar pikiran dengan teman sekerja bila menghadapi kesulitan.
6. Kesempatan mengikuti pelatihan, sebanyak 16 responden atau 22,54% menjawab cukup memberi kesempatan dan 22 responden atau 30,99% menjawab kurang memberi kesempatan. Nilai mean untuk item ini adalah 3.23 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menilai cukup memberi kesempatan untuk melakukan penilaian.
7. Kesempatan mengikuti pendidikan, sebanyak 30 responden atau 42,25% menjawab cukup memberi kesempatan dan 1 responden atau 1,41% menjawab kurang memberi kesempatan. Nilai mean untuk item ini adalah 3.69 maka

dapat diartikan bahwa rata-rata dosen menilai cukup memberi kesempatan untuk pendidikan yang lebih tinggi.

#### d. Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Dosen (X4)

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban 71 responden variabel ini, dan 8 jawaban seperti pada tabel 12 di bawah ini.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Dosen

| No | Item pertanyaan                       | 5  |       | 4  |       | 3  |       | 2 |      | 1 |      | Rata-rata |
|----|---------------------------------------|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|---|------|-----------|
|    |                                       | f  | %     | f  | %     | f  | %     | f | %    | f | %    |           |
| 1  | Memberi kuliah/tutorial tiap semester | 6  | 8.45  | 31 | 43.66 | 30 | 42.25 | 4 | 5.63 | 0 | 0    | 3.55      |
| 2  | Membing seminar mahasiswa             | 11 | 15.49 | 29 | 40.85 | 20 | 28.17 | 7 | 9.86 | 4 | 5.63 | 3.51      |
| 3  | Membing KKN                           | 3  | 4.23  | 31 | 43.66 | 35 | 49.30 | 2 | 2.85 | 0 | 0    | 3.49      |
| 4  | Membuat diklat/modul                  | 8  | 11.27 | 28 | 39.45 | 33 | 46.48 | 2 | 2.85 | 0 | 0    | 3.59      |
| 5  | Menulis karya ilmiah                  | 5  | 7.14  | 16 | 22.54 | 45 | 63.38 | 5 | 7.04 | 0 | 0    | 3.30      |
| 6  | Menyajikan hasil penelitian yang      | 7  | 9.86  | 30 | 42.25 | 31 | 43.66 | 3 | 4.23 | 0 | 0    | 3.58      |

|                  |   |    |       |    |       |    |       |    |       |   |             |      |
|------------------|---|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|---|-------------|------|
|                  | <b>bermutu</b>                          |    |       |    |       |    |       |    |       |   |             |      |
| 7                | <b>Memberikan penyuluhan masyarakat</b> | 0  | 0     | 22 | 30.99 | 39 | 54.93 | 10 | 14.08 | 0 | 0           | 3.17 |
| 8                | <b>Memberikan pelayanan masyarakat</b>  | 12 | 16.90 | 32 | 45.07 | 23 | 32.39 | 4  | 5.63  | 0 | 0           | 3.73 |
| <b>Rata-rata</b> |   |    |       |    |       |    |       |    |       |   | <b>3.49</b> |      |

Sumber : Data primer diolah 2005

Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel 12 dapat dijelaskan tanggapan responden tentang kinerja dosen sebagai berikut :

1. Memberi kuliah/tutorial tiap semester, sebanyak 30 responden atau 42,25% menjawab kadang-kadang dan 4 responden atau 5,63% menjawab hampir tidak pernah. Nilai mean untuk item ini adalah 3.55 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen pernah memberi kuliah tiap semester.
2. Membimbing seminar mahasiswa, sebanyak 20 responden atau 28,17% menjawab kadang-kadang dan 7 responden atau 9,86% menjawab hampir tidak pernah. Nilai mean untuk item ini adalah 3.51 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen pernah membimbing seminar mahasiswa.

3. Membimbing KKN, sebanyak 35 responden atau 48,30% menjawab kadang-kadang dan 2 responden atau 2,85% menjawab hampir tidak pernah. Nilai mean untuk item ini adalah 3.59 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen pernah membimbing KKN.
4. Membuat diklat/modul, sebanyak 33 responden atau 46,48% menjawab kadang-kadang dan 2 responden atau 2,85% menjawab hampir tidak pernah. Nilai mean untuk item ini adalah 3.59 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen pernah membuat diklat/modul
5. Menulis karya ilmiah, sebanyak 45 responden atau 63,38% menjawab kadang-kadang dan 5 responden atau 7,04% menjawab hampir tidak pernah. Nilai mean untuk item ini adalah 3.30 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen pernah menulis karya ilmiah.
6. Menyajikan hasil penelitian yang bermutu, sebanyak 31 responden atau 43,66% menjawab kadang-kadang dan 3 responden atau 4,236% menjawab hampir tidak pernah. Nilai mean untuk item ini adalah 3.58 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen pernah menyajikan hasil penelitian yang bermutu.
7. Memberikan penyuluhan kepada masyarakat, sebanyak 39 responden atau 54,93% menjawab kadang-kadang dan 10



responden atau 14,08% menjawab hampir tidak pernah. Nilai mean untuk item ini adalah 3.17 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen pernah memberikan penyuluhan pada masyarakat.

8. Memberikan pelayanan pada masyarakat, sebanyak 23 responden atau 32,389% menjawab kadang-kadang dan 4 responden atau 5,63% menjawab hampir tidak pernah. Nilai mean untuk item ini adalah 3.73 maka dapat diartikan bahwa rata-rata dosen pernah memberikan pelayanan pada masyarakat.

#### **4.6.2 Analisis Statistik Inferensial dan Pembahasan**

Dengan menggunakan pengujian jalur path (*path analysis*), dilakukan pengujian hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pengujian analisis jalur dilakukan melalui penyaringan uji statistik dan berarti dengan menggunakan koefisien arah beta untuk regresi berdasarkan data dalam skor baku karena dapat dibuktikan. Jika beta signifikan maka signifikan pula koefisien jalur. Sebelum dilakukan analisa jalur, perlu dilakukan analisa faktor yang digunakan untuk mencari faktor masing-masing variabel dalam penelitian. Peneliti ingin melihat interkolerasi antara variabel-variabel penelitian yakni variabel kompensasi finansial, variabel kompensasi non-finansial, variabel motivasi kerja, variabel

kinerja dosen. Penjelasan mengenai pengujian model yang dirumuskan melalui koefisien jalur dapat dikemukakan melalui masing jalur sebagai berikut :

### **1. Uji Jalur I (P<sub>31</sub> dan P<sub>32</sub>)**

Jalur kompensasi finansal (X1) ke motivasi kerja (X3) disebut jalur P<sub>31</sub> dengan nilai beta = 0.357 dan prob. = 0.007 serta  $\alpha = 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada beberapa universitas swasta di jember. Lebih jelasnya bisa dilihat pada lampiran 7.

Jalur kompensasi non-finansial (X2) ke motivasi kerja (X3) disebut jalur P<sub>32</sub> dengan nilai beta = 0.065 dan prob. = 0.617 serta  $\alpha = 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada beberapa universitas swasta di jember.

### **2. Uji Jalur II (P<sub>41</sub>, P<sub>43</sub>, dan P<sub>43</sub>)**

Jalur kompensasi finansal (X1) ke kinerja dosen (X4) disebut jalur P<sub>41</sub> dengan nilai beta = 0.299 dan prob. = 0.017 serta  $\alpha = 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen pada beberapa universitas swasta di jember.

Jalur kompensasi non-finansial (X2) ke kinerja dosen (X4) disebut jalur  $P_{42}$  dengan nilai  $\beta = 0.023$  dan  $\text{prob.} = 0.846$  serta  $\alpha = 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen pada beberapa universitas swasta di jember.

Jalur motivasi kerja (X2) ke kinerja dosen (X4) disebut jalur  $P_{43}$  dengan nilai  $\beta = 0.373$  dan  $\text{prob.} = 0.001$  serta  $\alpha = 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen pada beberapa universitas swasta di jember.

### **Pengujian Hipotesis**

Pada prinsipnya dalam menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis jalur.

Berdasarkan jalur-jalur diatas, maka dapat dijelaskan bahwa jawaban masing-masing hipotesis sebagai berikut :

#### **Hipotesis 1.**

***“Diduga ada pengaruh antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja”***

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis 1 dinyatakan diterima. Mengacu pada uji jalur di atas, variabel kompensasi finansial terhadap variabel motivasi kerja

didapatkan  $t = 357$  yang berarti terdapat hubungan yang kuat. Dengan  $\text{prob.} = 0.007$  dan  $\alpha = 5\%$

### **Hipotesis 2.**

***“Diduga ada pengaruh antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen”.***

Dari hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima. Hal ini dibuktikan variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Ditunjukkan oleh nilai  $P_{41}$  dengan nilai  $\beta = 0.299$  dan  $\text{prob.} = 0.017$  serta  $\alpha = 0.05$ , sedangkan  $P_{43}$  dengan nilai  $\beta = 0.373$  dan  $\text{prob.} = 0.001$  serta  $\alpha = 0.054$  dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi finansial dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.

### **Hipotesis 3.**

***“Diduga ada pengaruh antara kompensasi non-finansial terhadap motivasi kerja”***

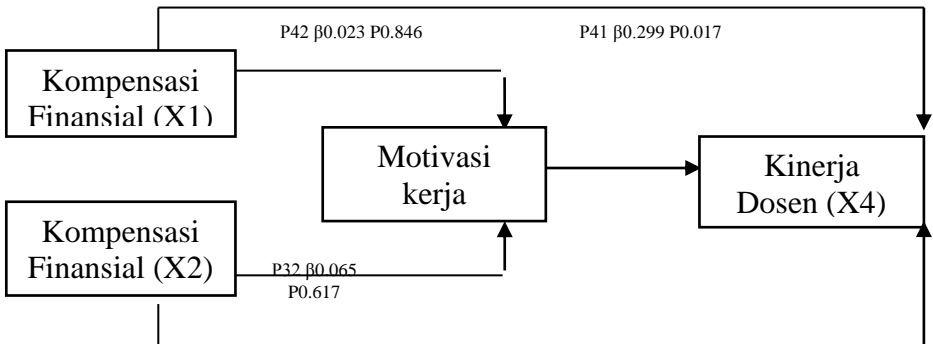
Dari hasil regresi menunjukkan bahwa hipotesis 3 ditolak. Hal ini disebabkan variabel kompensasi non-finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja yang ditunjukkan dengan  $\beta = 0.065$   $\text{prob.} = 0.617$  dan  $\alpha = 0.05$ .

#### Hipotesis 4.

*“Diduga ada pengaruh antara kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen”.*

Dari hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa hipotesis 4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi non-finansial dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen yang ditunjukkan oleh uji jalur  $P_{42}$  dengan nilai beta = 0.023 dan prob. = 0.846 serta  $\alpha = 0.05$ , sedangkan uji jalur  $P_{43}$  dengan nilai beta = 0.373 dan prob. = 0.001 serta  $\alpha = 0.05$ , hasil uji jalur  $P_{43}$  diartikan antara motivasi kerja dan kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dikemukakan diatas menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel seperti terlihat pada model berikut.



Gambar 6. Model hasil pengujian hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan analisis jalur secara berturut-turut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh variabel motivasi kerja (X3). Hipotesis pertama telah terbukti bahwa variabel kompensasi finansial menyangkut gaji, insentif dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dosen tetap pada beberapa universitas swasta di jember. Variabel kompensasi finansial secara parsial mempunyai pengaruh terhadap motivasi dosen tetap pada beberapa universitas swasta di jember. Hal ini ditunjukkan oleh  $P_{31}$   $\beta = 0.357$  dengan signifikansi 0.007.
2. Variabel kompensasi finansial (X1) dan motivasi kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen hipotesis kedua telah terbukti bahwa variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap pada beberapa universitas swasta di jember. Variabel kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, insentif dan tunjangan serta motivasi kerja yang terdiri dari *existence*, *relatedness*, *growth*, serta parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen tetap pada beberapa universitas swasta di jember. Hal ini ditunjukkan oleh  $P_{41}$   $\beta = 0.299$  dengan

signifikansi 0.017 sedangkan  $P_{43}$   $\beta = 0.373$  dengan signifikansi 0.001.

3. Variabel kompensasi non-finansial (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja (X3). Hipotesis ketiga telah terbukti bahwa variabel kompensasi non-finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dosen tetap pada beberapa universitas swasta di jember. Variabel kompensasi non-finansial yang terdiri dari promosi, pengembangan diri dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen tetap pada beberapa universitas swasta di jember. Hal ini ditunjukkan oleh  $P_{32}$   $\beta = 0.065$  dengan signifikansi 0.617.
4. Variabel kompensasi non-finansial (X2) dan variabel motivasi kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hipotesis keempat telah terbukti bahwa variabel kompensasi non-finansial dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap pada beberapa universitas swasta di jember. Hal ini ditunjukkan oleh  $P_{42}$   $\beta = 0.023$  dengan signifikansi 0.846 sedangkan  $P_{43}$   $\beta = 0.373$  dengan signifikansi 0.01.

Berdasarkan analisis data tersebut diatas, nampak bahwa pemberian kompensasi non-finansial perlu ditingkatkan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan

kinerja dosen. Perencanaan terhadap adanya pengembangan karir dosen dan pengembangan diri perlu dipacu untuk mengimbangi pemberian kompensasi finansial yang ada.

Pemberian kompensasi finansial nampaknya sangat berpengaruh terhadap motivasi kinerja dosen. Hal ini secara empiris mendukung penelitian Greene dan Allen dan Helms meneliti bahwa kompensasi terutama dengan imbalan yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja dosen. Tetapi obyek penelitiannya berbeda. Dapat ditarik suatu kesamaan bahwa kompensasi yang diberikan kepada individu dalam organisasi itu penting dalam rangka menumbuhkan motivasi yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja individu tersebut. Hal itu juga didukung oleh penelitian Widodo dan Suparwati yang meneliti kinerja dosen di perguruan tinggi di Semarang dan di Surabaya. Bahwa faktor gaji, kesejahteraan, dan promosi sebagai bagian dari variabel kompensasi sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja dosen.



## **V.KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian serta pengujian hipotesis maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Deskripsi kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, motivasi kerja dan kinerja dosen sebagai berikut :
  - a. Kompensasi finansial diberikan pada dosen pada umumnya cukup sesuai dengan harapan para dosen rata-rata skor 3.38
  - b. kompensasi non-finansial di beberapa universitas swasta di jember pada umumnya cukup sesuai. Hal ini sesuai dengan harapan para dosen rata-rata skor 3.48
  - c. motivasi kerja di beberapa universitas swasta di jember pada umumnya cukup sesuai. Hal ini sesuai dengan harapan para dosen rata-rata skor 3.51
  - d. kinerja dosen di beberapa universitas swasta di jember pada umumnya cukup sesuai. Hal ini sesuai dengan harapan para dosen rata-rata skor 3.489.
2. Hipotesis pertama telah terbukti bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen tetap pada beberapa universitas swasta di jember.

3. Hipotesis kedua telah terbukti bahwa variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap pada beberapa universitas swasta di jember.
4. Hipotesis ketiga telah terbukti bahwa variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen tetap pada beberapa universitas swasta di jember.
5. Hipotesis keempat telah terbukti bahwa variabel kompensasi non-finansial dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen tetap pada beberapa universitas swasta di jember.

## **5.2 Saran**

Berdasar pada hasil kajian di atas sangat jelas bahwa kompensasi finansial sangat erat hubungannya dengan motivasi, bila motivasi tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Sebaliknya ternyata dari hasil analisis di atas kompensasi non-finansial tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja, disini jelas bahwa variabel kompensasi non-finansial yang terdiri dari promosi, pengembangan diri dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja. Oleh karena itu seyogyanya universitas swasta di Jember memperhatikan kompensasi khususnya variabel non-finansial guna

meningkatkan motivasi dan kinerja dosen. Dengan meningkatnya motivasi diharapkan kinerja dosen akan bertambah baik pula dalam rangka pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.

### **5.3 Implikasi Untuk Penelitian Yang Akan Datang**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan bagi peneliti-peneliti lain yang tentunya berminat mengkaji tentang kompensasi. Masih banyak faktor penting yang masih belum terungkap dalam penelitian ini khususnya tentang kajian kompensasi, motivasi, dan kinerja dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Yusuf, 2000. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prewstasi Kerja Karyawan*, tidak dipublikasikan, Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya Malang.
- Allen S. Richard, and Helms M, 2001, *Reward Practice and Organizational Performance*, Journal Juli/Agustus, Edition P.74-80/
- Arikunto, Suharsimi, 1997 *prosedur penelitian suatu pendekatan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Amstrong, Michael, 1990, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Elexmedia Komputindo, Jakarta.
- As'ad, M, 1996, *Seri Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia Psychologi Industri*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Bernadin, H. J dan Joyce, E A Russel, 1993, *Human Resources Management Experience Approach*, Mc Graw-Hill. Inc.
- Brown Duncan, 2001, *Using Cometencies And Reward To Enhance Business Service At The Standard Life Assurance*, Journal Juli/Agustus, Edition P.14-24
- Casio, W. F, 1989, *Managing Human Resources : Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. Second Edition, Mc Graw-Hill. Inc
- Cherrington, 1994, *Organizaoinal Behavior : The Menagement Of Individual And Organizational*

*Performance*. A Division Of Paramount Publishing  
USA

Darling, Kimberly, July/Agustus, 1997, *How To Effectively Reward Employess, Jurnal Industri Management*, Atlanta.

Davis, K dan Newstrom, J.W, 1994, *Perilaku Dalam Organisasi (Edisi Indonesia)*, jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Davis, Keith & Werther, 1996, *Human Resources And Personal Management*, Mc Graw-Hill, USA

Despandhe, P. Satis & Jacob Joseph, 1995, *Variation In Compensation Precisions By Managers : An Empirical Investigations, The Journal Of Phsycology*, Vol.128 p.1

Dessler, Garry, 1993, *Personal Management, Thirth Edition*, Reston Publishing Company. Inc.

Dessler, Garry, 1995, *Personal Management (Edisi Indonesia)*, Terjemah Agus Dharma, Edisi 3, Erlangga, Jakarta

Dharma, Agus, 1985, *Manajemen Prestasi Kerja*, edisi 1, Rajawali, Jakarta.

Gibson, James L, Ivancevich, 1993, *Organisasi Dan Manajemen*, Edisi 4, Terjemahan Djoerbah Wahid, Erlangga Surabaya.

Greene, Charles N. And Philip, M Podsakofi, 1981, *Effect Of Withdrawal Of Performance Contigent Reward On Sepuervisory Influence and Power*, Academy Of Management Journal, Vol 24, no 3, p.527-542

- Gujarati, D.N. 1991, *Basic Econometrics*, Mc Graw-Hill, Inc
- Handoko, Hani, 1996, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hays Scoot,1999, *Proos and Consuen Of Pays Of Performance*, Work Force, Journal Volue 77.
- Hasibuan, Melayu, 1990, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Haji Masagung, Jakarta.
- Heneman, Robert L, and David B Greenberger, 1988, *The Retationship Between Pay For Performance Perception and Pay Satisfaction*, *Personel Psychology*, Volume 1, p.745-753
- Jahrie. F and Hariyoto, 1999, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Assosiasi Institut Manajemen Indonesia, Jakarta.
- Joseph, J, and Despande, S.P. 1993, *Variation In Compensation Dicisions By Manager : An Empirical Investigation*, *Journal Of Psychology*, 128. 41-50
- Khusaini, M, 1996, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Keryawan*. Tesis. Universitas Brawijaya. Malang .
- Knoop, Robert, 1995, *Relationship Among Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment For Nurse*, *Journal Of Psychology*, 126, 634-649
- Lawler III, 1973, *Job Satisfaction and Expression Of Emotion In Organizations : Satisfaction And Behavior*, A *Journalof Economy And Society*, Part B, pp. 107-124.

- Lawler III, & Naler, David, 1977, *Motivating Individuals In Organizational Setting : A Diagnostic Approach*, A *Journal Of Economy And Society*, pp 43-64
- Lawler III, & Porter, Lyman, 1967, *The Effect Of Performance On Job Satisfaction, Industrial Relations*, A *Journal Of Economy and Society*, Vol. 7, pp 20-28
- Mangkunegoro A. Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Jln Ibu Inggit No. 40 Bandung, Bandung
- Martoyo, 1998, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mathis R.L & Jackson J,H, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Miner, JB, 1998, *Organizational Behavior : Performance And Productivity*, First Edition, Random House Inc, New York
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P, 1993, *Money Is Everything*, Annual Report HR.
- Mondy R. Wayne, and Noe, Robert M, 1993, *Human Resources Management*, Allyn & Bacon
- Peraturan pemerintah nomor 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi RI, Jakarta.
- Poerwati, 2003, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Komitmen Karyawan (Studi Pada PT Telkom Tbk, Kandatel Malang)*, Tesis, Unibraw, Malang.

- Reksohadiprojo, 1992, *Organisasi Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Robbins S.P, 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid 1, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Sherman, Bohlader and Chruden, 1988, *Managing Human Resources*, Eight Edition, South Western College Publishing co.ohio
- Siagian, Sondang, 1988, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Cetakan Kelima, Massagung, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, BP.STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, M dan Efendi, 1995, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Solimun, 2002, *Structural Equation Modeling Lisrel dan Amos*, Fakultas MIPA, Unbraw, Malang
- Suhartini, 1995, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Instensi Peningkatan Kinerja Dosen Pada PTS di DIY*, Tesis Pascasarjana Unair, Surabaya.
- Strauss, George & Sayles, Leonado, 1985, *Manajemen Personalialia : Segi Manusia Dalam Organisasi (Edisi Terjemahan)*, Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta.
- Sugiono, 2000, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfa Beta, Bandung.



- Sujatno, 2000, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja*, Tesis, Unbraw, Malang.
- Swasto, Bambang, 1995, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Tanjung, A, 1995, *Perguruan Tinggi Sebagai Basis Rekrutment Kepemimpinan Nasional*, Makalah Dies Natalis Surabaya.
- Thoha, Miftah, 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-8, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Triwijono, Agus, 2000, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Tesis Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Undang-undang No.2 tahun 1989 *Tentang Pendidikan Republik Indonesia*
- Umar, H, 1998, *Riset Sumberdaya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Walker, James, 1993, *Human Resources Strategy*, Mc Graw Hill Inc, Series Management, USA
- Werther, William B.JR, & Keith Davis, Pdh, 1996, *Human Resources and Personel Management, Fifth Edition, Mc Graw Hill*, New York
- Widjaja, 1986, *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*, Presindo, Jakarta

Widodo, 1996, *Analisis Pengaruh Variabel-variabel Pengelolaan SDM Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Ekonomi PTS di Kotamadya Semarang*, Tesis. Unair.

## **Lampiran 1. Daftar Pertanyaan**

Jember, Juli 2005

Kepada, Yth. Bapak/Ibu Dosen

Universitas... ..

Di Jember

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tesis saya yang berjudul ***“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Dosen Pada Beberapa Universitas Swasta Di Jember”*** pada Program Studi Manajemen Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang, mohon kesediaan bapak/ibu dosen untuk mengisi koesioner yang sudah dipersiapkan.

Fungsi dan kegunaan koesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir, bukan untuk membandingkan kinerja dosen antara perguruan tinggi satu dengan yang lainnya.

Kami berharap banyak pada Bapak/Ibu untuk mengisi koesioner ini, selanjutnya terima kasih disampaikan atas perhatian dan kesediaannya membantu peneliti.

Hormat Kami

Siti Masrohatin

## **1. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

Dalam menjawab pertanyaan ini Bapak/Ibu cukup melingkari pada pilihan yang telah tersedia, untuk jawaban yang menurut Bapak/Ibu dianggap paling tepat. Setiap pertanyaan saya mengharapkan ada satu jawaban saja.

## **2. KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Nama Responden : (tidak perlu diisi)  
Nomor responden : (tidak perlu diisi)  
Umur :  
Jenis Kelamin :  
Tingkat Pendidikan Terakhir :  
Dosen : DPK/Dosen Tetap Yayasan  
Pangkat/Golongan :  
Lama Bekerja : tahun

### **3. DAFTAR PERTANYAAN**

#### **I. A. KOMPENSASI FINANSIAL**

##### **Gaji**

1. Apakah sistem pemberian gaji yang berlaku di perguruan tinggi saudara, sudah sesuai dengan harapan bapak/ibu ?
  - a. Sangat sesuai      c. Cukup sesuai      e. Sangat tidak sesuai
  - b. Sesuai                      d. Kurang sesuai
2. Apakah gaji yang bapak/ibu terima mempertimbangkan tingkat pendidikan di tempat bapak/ibu bekerja ?
  - a. Sangat mempertimbangkan      c. Cukup mempertimbangkan
  - b. Mempertimbangkan              d. Kurang mempertimbangkan
  - e. sangat tidak mempertimbangkan
3. Apakah gaji yang bapak/ibu terima mempertimbangkan senioritas kerja ?
  - a. Sangat mempertimbangkan      c. Cukup mempertimbangkan
  - b. Mempertimbangkan              d. Kurang mempertimbangkan
  - e. sangat tidak mempertimbangkan
4. Apakah gaji yang bapak/ibu terima mempertimbangkan tanggung jawab ?
  - a. Sangat mempertimbangkan      c. Cukup mempertimbangkan
  - b. Mempertimbangkan              d. Kurang mempertimbangkan
  - e. sangat tidak mempertimbangkan

5. Apakah gaji yang bapak/ibu terima mempertimbangkan usaha dan waktu yang dicurahkan ?
- a. Sangat mempertimbangkan
  - b. Cukup mempertimbangkan
  - c. Mempertimbangkan
  - d. Kurang mempertimbangkan
  - e. sangat tidak mempertimbangkan

### **Insentif**

6. Apakah besarnya insentif yang bapak/ibu terima sesuai dengan harapan bapak/ibu ?
- a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup sesuai
  - d. Kurang sesuai
  - e. Sangat tidak sesuai
7. Apakah program penghargaan diberikan kepada dosen yang membawa nama baik lembaga ?
- a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup sesuai
  - d. Kurang sesuai
  - e. Sangat tidak sesuai
8. Apakah program penghargaan diberikan kepada dosen yang telah mengabdikan dalam kurun waktu tertentu (mis : 10-20 tahun) ?
- a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup sesuai
  - d. Kurang sesuai
  - e. Sangat tidak sesuai
9. Apakah insentif yang bapak/ibu terima mempertimbangkan tingkat absensi ?
- a. Sangat mempertimbangkan
  - b. Mempertimbangkan
  - c. Cukup mempertimbangkan
  - d. Kurang mempertimbangkan

e. sangat tidak mempertimbangkan

### **Tunjangan**

10. Apakah tunjangan dana pensiun yang diberikan sudah sesuai dengan harapan bapak/ibu ?
- a. Sangat sesuai    c. Cukup sesuai    e. Sangat tidak sesuai  
b. Sesuai                      d. Kurang sesuai
11. Apakah tunjangan asuransi yang diberikan sudah sesuai dengan harapan bapak/ibu ?
- a. Sangat sesuai    c. Cukup sesuai    e. Sangat tidak sesuai  
b. Sesuai                      d. Kurang sesuai
12. Apakah di lembaga bapak/ibu menyediakan tunjangan transportasi ke tempat kerja ?
- a. Sangat menyediakan    c. Cukup menyediakan  
b. Menyediakan              d. Kurang menyediakan  
e. Sangat tidak menyediakan

## **B. KOMPENSASI NON FINANSIAL**

### **Promosi**

12. Apakah lembaga memberikan peluang untuk melakukan perencanaan dan pengembangan karir dosen secara obyektif dan transparan ?
- a. Sangat berpeluang    c. Cukup berpeluang  
b. Berpeluang              d. Kurang berpeluang  
e. Sangat tidak berpeluang

13. Apakah lembaga menyediakan bantuan dana sejumlah tertentu kepada para dosen untuk melakukan penelitian ?
- a. Sangat menyediakan      c. Cukup menyediakan
  - b. Menyediakan              d. Kurang menyediakan
  - e. Sangat tidak menyediakan
14. Apakah dilembaga bapak/ibu sistem kenaikan pangkat dilaksanakan dengan baik ?
- a. Baik sekali      c. Cukup baik      e. Sangat tidak baik
  - b. Baik              d. Kurang baik

### **Pengembangan Diri**

15. Apakah dilembaga bapak/ibu kesempatan untuk mengikuti diklat dilaksanakan dengan baik ?
- a. Baik sekali      c. Cukup baik      e. Sangat tidak baik
  - b. Baik              d. Kurang baik

### **Lingkungan Kerja**

16. Apakah rekan kerja anda saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang di rasakan sulit ?
- a. Sangat membantu      c. Cukup membantu
  - e. Sangat kurang membantu      b. Membantu
  - d. Kurang membantu
17. Suasana yang nyaman akan membuat bapak/ibu betah untuk bekerja.



- a. Sangat setuju                      c. Ragu-ragu    e. Sangat tidak setuju
- b. setuju                                      d. Kurang setuju

## **II. MOTIVASI KERJA**

### **Eksistensi**

13. Orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan. Apakah selama bapak/ibu bekerja kebutuhan keuangan terpenuhi ?
- a. Sangat terpenuhi                      c. Cukup terpenuhi    e. Sangat tidak terpenuhi
  - b. Terpenuhi                                      d. Kurang terpenuhi
14. Agar dapat bekerja dengan baik diperlukan keamanan dalam bekerja. Apakah selama bapak/ibu bekerja perlindungan keamanan terpenuhi ?
- a. Sangat terpenuhi                      c. Cukup terpenuhi    e. Sangat tidak terpenuhi
  - b. Terpenuhi                                      d. Kurang terpenuhi
15. Demikian juga untuk fasilitas (mis : asuransi, santunan, pelayanan kesehatan, dll). Apakah selama bapak/ibu bekerja fasilitas-fasilitas terpenuhi ?
- a. Sangat terpenuhi                      c. Cukup terpenuhi    e. Sangat tidak terpenuhi
  - b. Terpenuhi                                      d. Kurang terpenuhi

### **Keterikatan**

16. Apakah pimpinan selalu memberikan bimbingan pada bapak/ibu dalam menyelesaikan pekerjaan ?
- a. Sangat membimbing
  - b. Membimbing
  - c. Cukup membimbing
  - d. Kurang membimbing
  - e. Sangat tidak membimbing
17. Apakah bapak/ibu pernah melakukan tukar pikiran dengan rekan sekerja bila menghadapi kesulitan ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Hampir tidak pernah
  - e. Tidak pernah

### **Berkembang**

18. Apakah bapak/ibu diberi kesempatan untuk mengikuti diklat/pelatihan ?
- a. Sangat memberi kesempatan
  - b. memberi kesempatan
  - c. Cukup memberi kesempatan
  - d. tidak memberi kesempatan
  - e. Kurang memberi kesempatan
19. Apakah bapak/ibu diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi ?
- a. Sangat memberi kesempatan
  - b. memberi kesempatan
  - c. Cukup memberi kesempatan
  - d. tidak memberi kesempatan
  - e. Kurang memberi kesempatan

### **III. KINERJA DOSEN**

#### **Dharma Pendidikan dan Pengajaran**

20. Memberi kuliah/tutorial dan menguji tiap semester
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Hampir tidak pernah
  - e. Tidak pernah
21. Membimbing kegiatan akademik/seminar mahasiswa tiap semester
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Hampir tidak pernah
  - e. Tidak pernah
22. Membimbing kegiatan kuliah kerja nyata (KKN) mahasiswa tiap semester
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Hampir tidak pernah
  - e. Tidak pernah
23. Membuat diklat, modul/naskah tiap semester.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Hampir tidak pernah
  - e. Tidak pernah

#### **Dharma Penelitian**

24. Menulis karya ilmiah atau menciptakan karya seni tiap semester
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Hampir tidak pernah
  - e. Tidak pernah

25. Menampilkan hasil penelitian/karya ilmiah yang bermutu yang tidak dipublikasikan tiap semester.

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Hampir tidak pernah
- e. Tidak pernah

**Dharma Pengabdian Kepada Masyarakat**

26. Memberikan pelatihan/penyuluhan pada masyarakat

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Hampir tidak pernah
- e. Tidak pernah

27. Memberikan pelayanan pada masyarakat yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Hampir tidak pernah
- e. Tidak pernah

## TENTANG PENULIS

SITI MASROHATIN lahir di sebuah desa kecil, tepatnya di Desa Parijatah Wetan Kecamatan Srono, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur pada tanggal 12 Juni 1978. Lahir sebagai buah cinta dari pasangan Hj. Supriyati dan H.Ismail Bakri.

Setelah menamatkan Sekolah Dasar di SDN 02 Parijatah Wetan pada tahun 1989, pendidikannya di lanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Srono tamat tahun 1992. Pendidikan di lanjutkan ke Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Rogojampi selama 3 tahun, segala suka duka dalam menuntut ilmu dari sekolah sebagai bekal melangkah ke masa depan sangat dirasakan. Tamat dari sekolah ini pada tahun 1995, pendidikan dilanjutkan ke Universitas Muhammadiyah Jember di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Pada tahun 1999 berhasil menamatkan S-1 dengan Predikat *Cumlaude*. Tidak lama setelah itu pada tahun 2003 penulis diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan S-2 dengan beasiswa dari DIKTI, setelah sebelumnya juga menjadi asisten dosen di almamater. Berdasarkan pilihan penulis berkesempatan melanjutkan

selama dua tahun di Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang. Pada tahun 2005 berhasil memperoleh gelar Magister Manajemen Sumberdaya Manusia.

Setelah menamatkan Program Pascasarjana, penulis langsung mengabdikan sebagai Dosen di Universitas Muhammadiyah Jember, pada tahun 2009 penulis diterima menjadi Dosen Tetap di STAIN Jember. Selain pengalaman mengajar penulis juga aktif di kegiatan kemasyarakatan. Penulis pernah menjadi Konsultan Manajemen, Konsultan UMKM di Jember.

Beberapa karya Ilmiah penulis, diantaranya : Analisis Product Life Cycle (PLC) Untuk menentukan Strategi Pemasaran Produk Jamur Merang Pada UD “Rahmat” Di Jember (Skripsi S-1, 1999); Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen Di Beberapa Universitas Swasta Di Jember (Tesis S-2,2005); Identifikasi profil Laporan Keuangan Home Industry Alat-Alat Dapur Di Kecamatan Panti Kabupaten Jember (Penelitian Kelompok UNMUH Jember, 2007); Pengaruh Faktor Manajerial, Lingkungan dan Organisasi Terhadap Intensitas Perencanaan Strategis dan Kinerja Finansial Bank (Penelitian Kelompok DIKTI, 2007); Analisis Beberapa Variabel yang Mempengaruhi Minat Nasabah Untuk Menabung Pada Bank Muamalah Di Jember

(Penelitian Individual UNMUH Jember, 2008); Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Pada Hubungan Sekolah Dengan Masyarakat Di Jember (Penelitian Individual, 2012); Peranan Koperasi Pondok Pesantren AN-NUR Dalam Memberdayakan Ekonomi Masyarakat Di Desa Wonosobo Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi (Penelitian Individual, 2013).; Revitalisasi Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen (Buku STAIN PRESS, 2013).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peranan sangat penting. Program kompensasi menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan guna mencapai produktifitas yang lebih baik.

Berdasar hasil kajian penulis, buku ini mencoba memaparkan bahwa kompensasi finansial sangat erat hubungannya dengan motivasi. Artinya, bila motivasi tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Sebaliknya, kompensasi non-finansial tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja. Sangat jelas dipaparkan penulis, bahwa variabel kompensasi non-finansial yang terdiri dari promosi, pengembangan diri dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja.

Oleh karena itu, suatu perguruan tinggi seyogyanya memperhatikan kompensasi, khususnya variabel non-finansial guna meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan meningkatnya motivasi diharapkan kinerja akan bertambah baik pula dalam rangka pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Dan buku ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kritik konstruktif dalam pengelolaan perguruan tinggi, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dosen pada masa yang akan datang.



**STAIN JEMBER PRESS**

Jl. Jumi'at 94 Mangli Jember 66136  
Telp. 0331-487550 Fax. 0331-427005  
Email: stainjember.press87@gmail.com

ISBN 978-602-8716-71-0

