

PENGARUH KOMPENSASI INTRINSIK DAN KOMPENSASI EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI AMA SALATIGA

Oleh :

Edi Murgijanto

Dosen Tetap STIE AMA Salatiga

Abstrak

Dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) AMA Salatiga harus melibatkan para dosennya melalui aktivitas-aktivitas yang meliputi bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi).

Oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang tepat tentang kompensasinya, baik kompensasi intrinsik maupun kompensasi ekstrinsik agar para dosen dapat bekerja dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi STIE AMA Salatiga dalam mengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dosen. Serta diharapkan berdampak pada pencapaian Fungsi, Visi, Misi dan Tujuan STIE AMA Salatiga. Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan tentang pengaruh kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dosen STIE AMA Salatiga sebagai berikut:

Hasil penelitian dengan analisis regresi berganda diperoleh sebagai berikut:

- 1) Diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 21,757 + 0,386 X_1 + 0,692 X_2$.*
- 2) Hasil uji t: a) Variabel kompensasi intrinsik: nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,555 > 2,074$), b) Variabel kompensasi ekstrinsik: t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,763 > 2,074$), 3) Hasil uji F: nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($12,349 > 3,44$), 4) Nilai koefisien determinasi ($R Square$)= 0,529.*

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Hipotesis I, dan II dapat diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,074), 2) Hipotesis III dapat diterima karena nilai F_{hitung} (12,349) $> F_{tabel}$ (3,44), 3) Besarnya nilai koefisien determinasi ($R Square$) = 0,529, hal ini berarti variabel independen kompensasi intrinsik (X_1) dan kompensasi ekstrinsik (X_2) dapat menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja dosen (Y) sebesar 52,9 % sedang sisanya 47,1 % dijelaskan oleh sebab faktor lain yang tidak diteliti. Saran dalam penelitian ini adalah ada baiknya apabila pihak STIE AMA Salatiga dan Yayasan berusaha meningkatkan kompensasi Ekstrinsik secara khusus tanpa melupakan peningkatan kompensasi intrinsik guna meningkatkan kepuasan kerja dosen STIE AMA Salatiga.

Kata kunci : Kompensasi Intrinsik, Kompensasi Ekstrinsik, Kepuasan Kerja Dosen.

LATAR BELAKANG MASALAH

Lembaga pendidikan tinggi dalam hal ini perguruan tinggi didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan dibidang pendidikan tinggi kepada masyarakat secara optimal.

Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perguruan tinggi tidak dapat dilepaskan peran sertanya dari para dosen. Dosen mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para dosen dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang meliputi bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat yang dikenal dengan Tridarma Perguruan Tinggi.

Untuk menunjang keberhasilan tujuan suatu perguruan tinggi diperlukan adanya sumber daya manusia dosen yang berkualitas, mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya serta mendapatkan kepuasan kerja. Agar para dosen mendapatkan kepuasan kerja maka sistem kompensasi harus dirancang dengan benar.

Salah satu sasaran penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja (Susilo Martoyo, 2000).

Susilo Martoyo (2000) memberi pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Balas jasa kerjakaryawan (dalam hal ini dosen), baik yang berupa finansial maupun yang non finansial. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan dosen terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif dosen terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya.

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, dan proses lainnya di dalam sebuah organisasi (Henry Simamora, 2004).

Ilmuan perilaku telah membagi kompensasi ke dalam dua kategori besar yaitu kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik. Dalam menentukan sistem kompensasi maka perlu diperhatikan bahwa sistem kompensasi tersebut harus mampu memacu prestasi kerja (Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 2000).

Lebih lanjut Henry Simamora (2004) mengemukakan bahwa kompensasi intrinsik berpotensi untuk memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku individu di dalam organisasi, dan memiliki beberapa manfaat sebagai alat kompensasi dan motivasi kinerja yang efektif. Kemudian kompensasi ekstrinsik sering digunakan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga merupakan organisasi yang bergerak dibidang pendidikan. Dalam organisasi seperti ini, dosen merupakan salah satu faktor masukan yang melakukan proses untuk menciptakan keluaran yang baik.

Salah satu masalah yang masih dihadapi oleh STIE AMA Salatiga hingga saat ini adalah “Mengapa beberapa dosen berkinerja lebih baik dari yang lainnya“. Salah satu tugas manajemen STIE AMA Salatiga adalah mengidentifikasi sebab-sebab hal itu bisa terjadi. Sumber keefektifan dosen dalam berkinerja mencakup kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, sikap dan stres. Perbedaan yang dipengaruhi oleh kompensasi dapat menyebabkan perbedaan tingkat kepuasan kerja masing-masing dosen.

Oleh karena itu diperlukan pengelolaan secara khusus tentang sistem kompensasi agar para dosen dapat bekerja dengan kepuasan kerja yang lebih baik.

Bertitik tolak dari pengetahuan tentang peran dan dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen sebagaimana diuraikan diatas, maka penulis mengadakan penelitian mengenai “ Pengaruh Kompensasi Intrinsik Dan Kompensasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga ”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan permasalahan penelitian ini adalah :

Adakah pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan terhadap Kepuasan Kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan terhadap Kepuasan Kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (T. Hani Handoko, 2004).

Kemudian menurut Henry Simamora (2004), **Kompensasi** adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi berkenaan tidak hanya pada kompensasi moneter atau ekstrinsik saja, tetapi juga pada tujuan dan kompensasi intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang.

Kompensasi Intrinsik

Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Kompensasi intrinsik bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu. Kompensasi intrinsik melekat/inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak

tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya (Henry Simamora, 2004).

Henry Simamora (2004), memberikan contoh kompensasi intrinsik sebagai berikut: (1) Perasaan kompetensi pribadi, (2) Perasaan pencapaian pribadi, (3) Tanggung jawab dan otonomi pribadi, (4) Perasaan pertumbuhan dan pengembangan pribadi, (5) Pengakuan informal, (6) Status, (7) Kepuasan kerja.

Menurut Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), **Kompensasi intrinsik** adalah kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau kompensasi yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri.

Menurut Gibson, et all. dalam Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), kompensasi instrinsik terdiri dari :

1. Penyelesaian Pekerjaan

Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik merupakan hal yang penting bagi semua orang. Orang-orang tersebut memberi arti atas penyelesaian tugasnya. Dampak yang dirasakan seseorang dengan penyelesaian tugasnya dengan baik adalah kompensasi terhadap dirinya.

2. Pencapaian Prestasi

Pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin tercapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Untuk itu program pencapaian prestasi yang dilakukan oleh organisasi harus mempertimbangkan perbedaan kemampuan bawahan.

3. Otonomi

Banyak orang merasa puas bekerja jika mereka diberi kebebasan dalam pelaksanaan tugasnya dan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Rasa otonomi dapat diciptakan melalui perwujudan keinginan tersebut. Dalam batas-batas tertentu bawahan diberi kebebasan untuk melakukan yang terbaik menurut mereka. Mereka perlu diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam kaitannya dengan keputusan yang akan diambil.

4. Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan karirnya. Untuk memenuhi kebutuhan akan kompensasi pertumbuhan pribadi dapat dilakukan dengan cara membuat mekanisme atau aturan pengembangan karir yang jelas dan diketahui oleh para anggota organisasi.

Kompensasi Ekstrinsik

Kompensasi Ekstrinsik adalah kompensasi yang dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Kompensasi ekstrinsik tidak mengikuti kinerja sebuah aktivitas secara alamiah atau secara inheren, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Kompensasi ekstrinsik sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya (Henry Simamora, 2004).

Henry Simamora (2004), memberikan contoh kompensasi ekstrinsik sebagai berikut: (1) Gaji, (2) Tunjangan, (3) Sanjungan dan pengakuan, (4) Pengakuan formal, (5) Promosi, (6) Hubungan sosial, (7) Lingkungan kerja, (8) Pembayaran insentif.

Kemudian menurut Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), **Kompensasi Ekstrinsik** adalah kompensasi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan tetapi berasal dari pekerjaan.

Menurut Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), kompensasi ekstrinsik meliputi :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dapat berbentuk gaji, upah, atau bonus. Upah (*wage*) berkaitan dengan tarif pembayaran per jam dan seringkali dipergunakan untuk pekerja pada bagian produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan apakah mereka masuk kerja atau tidak, misalnya karena cuti atau sakit, maka gajinya akan tetap diterima secara penuh.

Bonus berkaitan dengan prestasi karyawan yang mutakhir (*current*), dimana pemberiannya didasarkan pada prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh karyawan. Sedangkan gaji dikaitkan dengan prestasi masa lampau. Program bonus pada umumnya lebih mampu memacu prestasi kerja daripada sistem pengupahan.

2. Jaminan Sosial (*Fringe Benefit*)

Jaminan sosial antara lain meliputi jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya opname di rumah sakit, biaya perumahan dan lain sebagainya. Jaminan sosial dapat memberikan rasa aman bagi karyawan.

3. Profit Sharing

Profit sharing pada dasarnya mendorong partisipasi dan prestasi dari para pekerja dengan memberikan bagian tertentu dari laba perusahaan. Bentuk dari pembagian laba bisa berupa uang kas maupun saham. Program pembagian laba dapat diberikan kepada karyawan secara individual sesuai prestasinya masing-masing, atau dapat pula dirancang untuk peningkatan prestasi kelompok.

4. Penghargaan/Pengakuan

Prestasi yang baik perlu mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas jerih payah karyawan yang telah mereka sumbangkan pada organisasi. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dengan bermacam-macam cara, seperti memberikan pujian di depan umum, mengadakan pemilihan karyawan teladan, piagam dan lain sebagainya. Suatu hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa penghargaan yang diberikan agar bernilai di mata karyawan.

5. Promosi

Promosi merupakan pemindahan secara vertikal ke jenjang yang lebih tinggi yang disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan kompensasi. Dalam menentukan siapa di antara karyawan yang akan dipromosikan perlu ditentukan syarat-syaratnya dengan jelas dan diketahui oleh para karyawan. Dalam hal ini minimal tiga faktor atau azas berikut perlu mendapatkan

pertimbangan. Ketiga azas tersebut adalah prestasi kerja, senioritas (kepangkatan), dan keadilan.

6. Persahabatan

Keanggotaan dalam kelompok informal memberikan sejumlah kompensasi seperti kesempatan untuk bergaul, kesempatan untuk memimpin secara informal, kesempatan memberikan informasi tentang pekerjaan dengan orang lain, dan mendapatkan perlindungan dari kelompok terhadap manajemen dan orang lain di luar kelompok.

Kepuasan Kerja

T. Hani Handoko (2004) memberi pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berikut faktor – faktor penentu kepuasan kerja menurut Ashar Sunyoto Munandar (2004) ditinjau dari ciri – ciri intrinsik pekerjaan, gaji, penyeliaan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Ke 5 (lima) faktor kepuasan kerja tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Ciri – Ciri Intrinsik Pekerjaan

Berdasarkan survei diagnostik pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri – ciri tersebut adalah : (1) Keragaman ketrampilan, (2) Jati diri tugas, (3) Tugas yang penting, (4) Otonomi, (5) Pemberian balikan.

2. Gaji

Dari hasil penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan – harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

Yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan – tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

3. Penyeliaan

Locke memberikan kerangka kerja reoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan, yang menemukan dan mengenali dua jenis dari hubungan atasan bawahan yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional misalnya jika kerja yang menantang penting bagi tenaga kerja, penyeliannya membantu memberikan pekerjaan yang menantang kepadanya. Hubungan keseluruhan misalnya atasan dan bawahannya saling tertarik karena dua duanya senang bermain bridge, atau dua duanya mempunyai pandangan hidup yang sama.

4. Rekan Kerja

Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul karena mereka, dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosialnya terpenuhi).

Ada satuan kerja yang para pekerjanya masing-masing memiliki tugas yang mereka lakukan secara mandiri dikoordinasi oleh pimpinan satuan kerja.

Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

5. Kondisi Kerja

Perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak digunakan, meja dan kursi kerja yang dapat diatur tinggi rendah, miring tegak duduknya. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

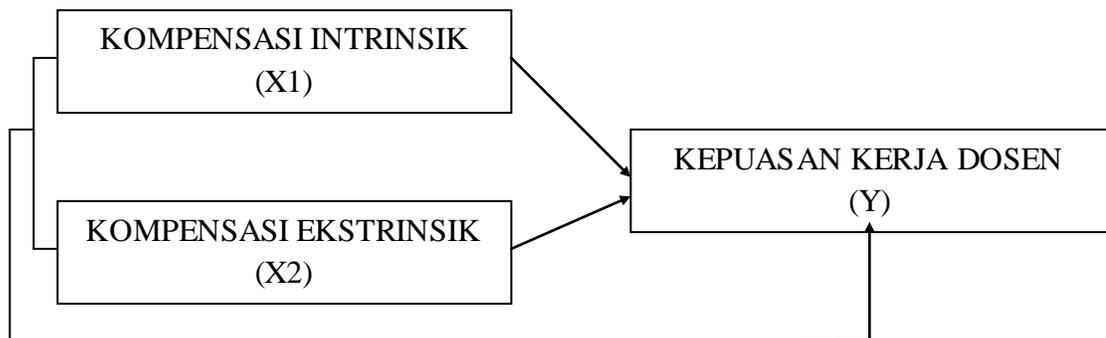
Susilo Martoyo (2000) memberi pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Tugas seorang dosen tidak hanya mengajar, tetapi juga melaksanakan penelitian dan berbagai kajian ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu agar para dosen dapat menjalankan tugasnya dengan baik, sebagaimana dijelaskan oleh T. Hani Handoko (2004) bila kompensasi diberikan secara benar, para dosen akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Oleh karena itu, bila para dosen memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis.

Dengan demikian agar kepuasan kerja para dosen tercapai menjadi kewajiban pengelola atau pimpinan perguruan tinggi untuk memberikan kompensasi yang memadai bagi para dosennya. Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya oleh Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000) bahwa kompensasi dapat dipakai sebagai dorongan atau memotivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi. Demikian pula yang dikemukakan oleh Susilo Martoyo (2000) dan T Hani Handoko (2004), bahwa kompensasi dapat berdampak pada kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 : Kompensasi Intrinsik Dan Kompensasi Ekstrinsik Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen

Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori di atas maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut: Ada pengaruh yang signifikan kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini tipe penelitian yang dipergunakan adalah penelitian Eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang berusaha untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Sukandarrumidi, 2006).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga yang berjumlah 29 orang dosen. Menurut Suharsimi Arikunto (2002) apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kompensasi intrinsik (X1) diukur dengan indikator-indikator yaitu: (1) Penyelesaian pekerjaan, (2) Pencapaian prestasi, (3) Otonomi, (4) Pertumbuhan pribadi.

Kompensasi ekstrinsik (X2) diukur dengan indikator-indikator yaitu: (1) Gaji dan insentif, (2) Jaminan sosial, (3) Penghargaan dan pengakuan, (4) Promosi jabatan, (5) Persahabatan.

Kepuasan Kerja (Y) diukur dengan indikator-indikator yaitu: (1) Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan, (2) Gaji, (3) Penyediaan, (4) Rekan kerja, (5) Kondisi Kerja.

Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden atas pertanyaan yang diajukan sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari para dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga, dengan menggunakan kuesioner dan pengamatan serta Data Sekunder, yaitu data

yang diperoleh secara tak langsung dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga dengan mempelajari buku-buku dan dokumen-dokumen berkaitan dengan penelitian.

Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dengan metode Kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan secara tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari para dosen STIE AMA Salatiga. Kemudian Observasi dengan mengamati secara langsung lokasi obyek penelitian (STIE AMA Salatiga). Serta Metode Dokumentasi dengan mempelajari dokumen-dokumen, buku-buku yang terkait dengan penelitian.

Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2006), oleh karena itu metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode statistik inferensial atau statistik probabilitas untuk menjawab pada perumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu pengaruh kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

Analisis data penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur tingkat kesahihan instrumen tentang apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment Pearson, bila :

$r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pengujian validitas dikatakan valid.

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti pengujian validitas dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika koefisien Alpha/Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally, dalam Imam Gozali, 2001).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dilakukan dengan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana : Y adalah variabel kepuasan kerja dosen, a adalah bilangan konstan, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, X_1 adalah variabel kompensasi intrinsik dan X_2 adalah variabel kompensasi ekstrinsik.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik secara partial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen.

$H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara (X_1) dan (X_2) secara partial, terhadap (Y).

$H_a: \beta_1, \beta_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara (X_1) dan (X_2) secara partial, terhadap (Y).

Ho diterima apabila: $-t(\alpha/2, n-k-1) < t_{hitung} < t(\alpha/2, n-k-1)$
Ho ditolak apabila: $t_{hitung} > t(\alpha/2, n-k-1)$ atau $t_{hitung} < -t(\alpha/2, n-k-1)$

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen.

Ho: $\beta_1, \beta_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara (X1) dan (X2) secara simultan, terhadap (Y).

Ha: $\beta_1, \beta_2 > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara (X1) dan (X2) secara simultan, terhadap (Y).

H₀ diterima dan Ha ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H₀ ditolak Ha diterima bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel independen kompensasi intrinsik (X1) dan kompensasi ekstrinsik (X2) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja Dosen (Y). yang ditunjukkan oleh nilai R Square.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini sebagai responden adalah dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga yang berjumlah 29 orang dosen, namun yang menyerahkan kembali kuesioner dan memberi tanggapan sebanyak 25 orang dosen.

Dari hasil analisis data penelitian dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Dari hasil analisis uji validitas didapati bahwa nilai r-hitung masing-masing butir pertanyaan $> r$ -tabel (0,396). Oleh karena itu kuesioner penelitian dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil uji dengan SPSS diperoleh hasil bahwa nilai cronbach alpha $> 0,6$ sehingga indikator pada masing-masing variabel penelitian dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda pengaruh antara kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik yang merupakan variabel independen terhadap kepuasan kerja dosen yang merupakan variabel dependen diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.757	9.012		2.414	.025
	KOMPENSASI INTRINSIK (X1)	.386	.151	.413	2.555	.018
	KOMPENSASI EKSTRINSIK (X2)	.692	.250	.447	2.763	.011

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2012

Dari model regresi di atas diperoleh persamaan garis regresi $Y = 21,757 + 0,386 X1 + 0,692 X2$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta (a) sebesar 21,757. Hal ini berarti tanpa adanya kompensasi intrinsik (X1) dan kompensasi ekstrinsik (X2) maka kepuasan kerja dosen adalah sebesar 21,757 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya kedua variabel tersebut, kepuasan kerja dosen akan mengalami peningkatan sebesar 21,757 satuan. Selanjutnya koefisien regresi kompensasi intrinsik (b1) sebesar 0,386 dan bertanda positif (+), hal ini berarti bahwa setiap perubahan kompensasi intrinsik sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap maka kepuasan kerja dosen akan mengalami peningkatan sebesar 0,386. Sedang koefisien regresi kompensasi ekstrinsik (b2) sebesar 0,692 dan bertanda positif, hal ini berarti setiap perubahan kompensasi ekstrinsik sebesar satu-satu dengan asumsi variabel lainnya tetap maka kepuasan kerja dosen akan mengalami peningkatan sebesar 0,692 satuan.

Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian Hipotesis I Penelitian

Dari hasil analisis data diperoleh nilai t-hitung sebagai berikut:

Pengujian hipotesis I dilakukan dengan uji t. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga. Dengan menggunakan signifikansi 0,025 ($\alpha = 0,05/2$), dan *degree of freedom* $(n-k-1) = 22$ dari hasil perhitungan diperoleh t_{tabel} sebesar 2,074. Dari perhitungan dengan paket program komputer statistik SPSS 17 dihasilkan t_{hitung} sebesar 2,555 sehingga t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,555 > 2,074$), sehingga keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti variabel kompensasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dosen. Sedangkan untuk signifikansinya, hasilnya adalah $0,018 < 0,025$, maka untuk variabel kompensasi intrinsik berpengaruh signifikan. Sehingga pernyataan hipotesis I penelitian "Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga" **dapat diterima**.

Pengujian Hipotesis II Penelitian

Pengujian hipotesis II penelitian dilakukan dengan uji t. Pengujian hipotesis II penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,025 ($\alpha = 0,05/2$), dan *degree of freedom* ($n - k - 1$) = 22 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,074. Kemudian dari hasil perhitungan dengan paket program komputer statistik SPSS 17 dihasilkan t_{hitung} sebesar 2,763, sehingga t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,763 > 2,074$), sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Kemudian dari hasil perhitungan, tingkat signifikansinya hasilnya $0,011 < 0,025$. Hal ini berarti variabel kompensasi ekstrinsik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dosen, sehingga pernyataan hipotesis II penelitian yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga” *dapat diterima*.

Pengujian Hipotesis III Penelitian

Adapun pernyataan hipotesis III penelitian adalah “Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik secara simultan terhadap kepuasan kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga”.

Hasil uji F dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2
Nilai F-hitung

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.285	2	188.642	12.349	.000 ^a
	Residual	336.075	22	15.276		
	Total	713.360	24			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI EKSTRINSIK (X2), KOMPENSASI INTRINSIK (X1)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2012

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diuraikan bahwa nilai F-hitung hasil analisis regresi adalah sebesar 12,349. Kemudian dengan menggunakan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* 2 (k) dan 22 ($n - k - 1$), dihasilkan nilai F_{tabel} sebesar 3,44. Sehingga nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($12,349 > 3,44$). Kemudian dari hasil signifikansinya, diperoleh hasil $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara simultan variasi variabel-variabel independen mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap variasi variabel dependen. Dengan demikian Hipotesis III penelitian yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik secara simultan terhadap kepuasan kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga” *dapat diterima*.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa persen (%) dari variasi variabel dependen (Y = kepuasan kerja dosen) dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen (kompensasi intrinsik (X_1) dan kompensasi ekstrinsik (X_2)).

Dari hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS 17 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebagai berikut:

Tabel 3
Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.486	3.90847

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI EKSTRINSIK (X2), KOMPENSASI INTRINSIK (X1)

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2012

Dari tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (*R. Square*) dari hasil perhitungan adalah sebesar 0,529 atau 52,9 %. Hal ini berarti variasi variabel kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik dalam menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja dosen sebesar 52,9 % dan sisanya 47,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 21,757 + 0,386 X_1 + 0,692 X_2$, persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta (a) sebesar 21,757, koefisien regresi variabel kompensasi intrinsik (b_1) sebesar 0,386 dan bertanda positif (+), koefisien regresi variabel kompensasi ekstrinsik (b_2) sebesar 0,692 dan bertanda positif.
2. Uji pengaruh variabel kompensasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dosen, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,555 > 2,074$) dan tingkat signifikansinya $0,018 < 0,025$, sehingga keputusannya hipotesis I penelitian “Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga” *dapat diterima*.
3. Uji pengaruh variabel kompensasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dosen, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,763 > 2,074$) dan tingkat signifikansinya $0,011 < 0,025$, sehingga pernyataan hipotesis II penelitian yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap

kepuasan kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga” *dapat diterima*.

4. Uji pengaruh variabel kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik terhadap variabel kepuasan kerja dosen secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($12,349 > 3,44$) dan tingkat sigifikansinya $0,000 < 0,05$, sehingga pernyataan Hipotesis III penelitian “Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik secara simultan terhadap kepuasan kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga” *dapat diterima*.
5. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) dari hasil perhitungan adalah sebesar 0,529 atau 52,9 %. Hal ini berarti variasi variabel kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik dalam menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja dosen sebesar 52,9 % dan sisanya 47,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kontribusi variabel kompensasi ekstrinsik lebih besar pengaruhnya terhadap peningkatan kepuasan kerja dosen daripada variabel kompensasi intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen STIE AMA Salatiga lebih dipengaruhi oleh faktor kompensasi ekstrinsik, untuk itu saran yang dapat diberikan oleh peneliti sehubungan dengan hasil penelitian tersebut adalah: ada baiknya apabila pihak STIE AMA Salatiga dan Yayasan berusaha meningkatkan kompensasi ekstrinsik secara khusus seperti gaji dan insentif yang lebih adil, jaminan sosial yang memadai, penghargaan dan pengakuan sesuai kinerja, promosi jabatan yang memperhatikan kinerja, senioritas dan keadilan serta meningkatkan persahabatan tanpa melupakan peningkatan kompensasi intrinsik guna meningkatkan kepuasan kerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2006. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gitosudarmo, Indrio dan I Nyoman Sudita. 2000. *Perilaku Organisasi*. BPF, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2004). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press, Jakarta.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfa Beta, Bandung.
- Sukandarrumidi, 2006. *Metodologi Penelitian*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.