

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

Oleh :
Edi Murgijanto
Dosen Tetap STIE AMA Salatiga

Abstrak

Suatu perguruan tinggi dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari peran serta para dosennya. Dosen mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Untuk menunjang keberhasilan tujuan suatu perguruan tinggi diperlukan adanya sumber daya manusia dosen yang berkualitas, mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya serta berkinerja baik. Agar para dosen berkinerja baik, maka sistem kompensasi harus dirancang agar memacu motivasi kerja dan berprestasi pada tingkat yang tinggi.

Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian kinerja seorang dosen tidak hanya mengajar, tetapi juga melaksanakan penelitian dan berbagai kajian ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat. 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 terhadap kinerja, kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, dan proses lainnya di dalam sebuah organisasi. Kompensasi dapat dibagi ke dalam dua kategori yaitu kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja dosen.

Subyek dalam penelitian ini adalah para dosen STIE AMA Salatiga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

Kata kunci : Kompensasi Intrinsik, Kompensasi Ekstrinsik, Kinerja Dosen

LATAR BELAKANG MASALAH

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Demikian pula dengan lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan tinggi. Lembaga pendidikan tinggi dalam hal ini perguruan tinggi yang didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan dibidang pendidikan tinggi kepada masyarakat secara optimal.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perguruan tinggi tidak dapat dilepaskan peran serta 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. Selain mempunyai kualitas yang baik maka para dosen juga perlu mendapatkan kompensasi yang memadai untuk berkinerja lebih baik.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2004), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang tinggi sangat tergantung pada faktor manusia sebagai sumber daya melakukan pekerjaan tersebut. Dari beberapa definisi diatas maka kinerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan atau kesuksesan yang telah dicapai seseorang dalam pekerjaannya selama periode tertentu, menurut ukuran yang telah ditentukan, terlebih yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Oleh karena itu suatu perguruan tinggi harus mempunyai strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dosennya sebagai semangat berkinerja.

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.

Kompensasi dapat dibagi 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.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga merupakan organisasi yang bergerak dibidang pendidikan tinggi. 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 kinerja masing – masing dosen.

RUMUSAN MASALAH

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

1. Adakah pengaruh Kompensasi Intrinsik terhadap Kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga ?
2. Adakah pengaruh Kompensasi Ekstrinsik terhadap Kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga ?
3. Adakah pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik secara bersama-sama terhadap Kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga ?

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Intrinsik terhadap Kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Ekstrinsik terhadap Kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik secara bersama-sama terhadap Kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berujud, 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 (Henry Simamora, 2004).

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 (4). Pengakuan informal, (5). Status, (6). Kepuasan kerja.

Selanjutnya dikemukakan oleh Henry Simamora (2004), instrumen utama untuk meningkatkan motivasi dan kinerja melalui aplikasi kompensasi intrinsik terletak pada rancangan pekerjaan itu sendiri.

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.

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. Menurut Lock dalam motivasi penetapan tujuan, bahwa penetapan tujuan yang menantang dapat meningkatkan prestasi kerja. 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. 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. Sebagian besar kompensasi ekstrinsik dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berujud

daripada kompensasi intrinsik. 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.

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.

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.

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 para karyawan. Minimal tiga faktor/ azas berikut dipertimbangan yaitu 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.

Kinerja

Jhon Suprihanto (2000), mengemukakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2004), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja SDM menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005), adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Dosen

Salah satu tenaga pendidikan di perguruan tinggi adalah dosen. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 1999 tentang pendidikan tinggi pasal 101 ayat (2), dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Kemudian UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Bab 1 Pasal 1 butir 2): Dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Kinerja dosen adalah merancang, mengajar dan mengevaluasi dalam proses pembelajaran. PP No.60 tahun 1999 pasal 3 ayat (1), menyatakan bahwa perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat atau lebih dikenal dengan sebutan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja seorang dosen tidak hanya mengajar, tetapi juga melaksanakan penelitian dan berbagai kajian ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Perilaku Dan Prestasi

Diyakini bahwa kompensasi akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran, dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi (Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 2000). Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi dapat dipakai sebagai dorongan atau

memotivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.

Dalam mempertimbangkan pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi, menurut Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000) harus dipertimbangkan sejumlah peran kompensasi finansial terhadap perilaku pekerja dalam organisasi. (1) bahwa uang harus dipertimbangkan sebagai tujuan orang bekerja yang mampu memenuhi kebutuhannya, (2) uang dapat menjadi sumber ketidakpuasan yang potensial jika jumlahnya jauh dari yang diharapkan, tetapi tidak dapat berfungsi sebagai faktor pemuas, (3) uang dapat dipandang sebagai alat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Jika uang dianggap bernilai atau dibutuhkan seseorang, dan ia mempunyai persepsi atau perkiraan ada peluang yang kuat untuk mendapatkan, maka akan ada upaya kearah pencapaian hasil tersebut, (4) uang dapat berfungsi sebagai penguat, jika diberikan kepada seseorang berkaitan dengan prestasi tertentu.

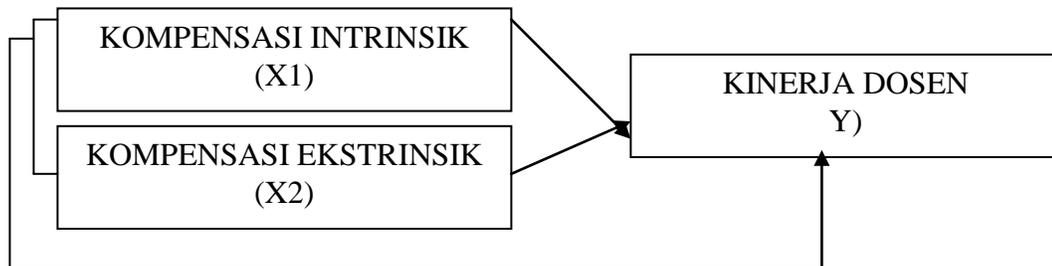
Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa kinerja seorang dosen tidak hanya mengajar, tetapi juga melaksanakan penelitian dan berbagai kajian ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu dosen dalam menjalankan tugasnya harus memperhatikan ke tiga kegiatan tersebut, sehingga kinerjanya akan memenuhi kebutuhan *stakeholders* (pengguna lulusan) yang antara lain mencakup sektor produktif, masyarakat luas, pemerintah, dan masyarakat perguruan tinggi itu sendiri. *Stakeholders* sangat berkepentingan dengan lulusan agar memenuhi kompetensi yang diperlukan.

Kompetensi relevan yang dibutuhkan *stakeholders* dipengaruhi oleh penugasan kepada dosen. (Direktorat Pembinaan Akademik dan Kemahasiswaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2005). Penugasan kepada para dosen ini, agar kinerjanya 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 (2000), bahwa kompensasi dapat berdampak pada kinerja.

Kerangka Pemikiran

Kompensasi instrinsik dan kompensasi ekstrinsik ada kaitannya dengan kinerja dan berpengaruh. Karena dosen yang mendapatkan kompensasi yang memadai, akan berkinerja lebih baik dari pada dosen yang tidak memperoleh kompensasi yang memadai.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan model sebagai berikut :



Gambar : Kompensasi Intrinsik Dan Kompensasi Ekstrinsik Mempengaruhi Kinerja Dosen

Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan perumusan masalah di atas maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi intrinsik terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini tipe penelitian yang dipergunakan adalah penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti (Istijanto, 2005).

Populasi dan Sampel

Berdasarkan obyek penelitian tersebut diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 25 dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga, sedangkan yang menjadi sampel karena kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel atau dapat dikatakan sebagai penelitian populasi. (Gay dalam Husein Umar, 2000). Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel sehingga dinamakan sampel jenuh.

Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Kompensasi Intrinsik Sebagai Variabel Bebas (X1) (Independent Variable)

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

Kompensasi intrinsik sebagai variabel bebas atau variabel (X1) dalam penelitian ini diukur dengan indikator - indikator yaitu :

- a. Penyelesaian pekerjaan
- b. Pencapaian prestasi
- c. Otonomi
- d. Pertumbuhan pribadi
- e. Rancangan pekerjaan

Variabel Kompensasi Ekstrinsik (X2) Sebagai Variabel Bebas (Independent Variable)

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

Kompensasi ekstrinsik sebagai variabel bebas atau variabel (X2) dalam penelitian ini diukur dengan indikator - indikator yaitu :

- a. Gaji dan insentif
- b. Jaminan sosial
- c. Penghargaan dan pengakuan
- d. Promosi jabatan
- e. Persahabatan

Variabel Kinerja Dosen (Y) Sebagai Variabel Terikat (Dependent Variable)

Kinerja SDM menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005), adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Kinerja Dosen tidak hanya mengajar, tetapi juga melaksanakan penelitian dan berbagai kajian ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat.

Kinerja Dosen sebagai variabel terikat atau variabel Y dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator – indikator yaitu :

- a. Pendidikan dan Pengajaran
- b. Penelitian dan Karya Ilmiah
- c. Pengabdian Kepada Masyarakat

Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti yaitu para dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga, dengan menggunakan kuesioner / daftar pertanyaan, dan pengamatan.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tak langsung dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga dengan mempelajari buku – buku dan dokumen – dokumen yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuesioner
Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari para dosen STIE AMA Salatiga.
2. Observasi
Peneliti mengamati secara langsung di lokasi obyek penelitian, dalam hal ini STIE AMA Salatiga.
3. Metode Dokumentasi
Metode Dokumentasi dalam penelitian ini 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 kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga. Statistik inferensial atau statistik probabilitas juga merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2006).

Dalam melakukan 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. Dengan taraf signifikan 95 %, maka bila :

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

$r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$, 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 ini dilakukan dengan menggunakan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = variabel kinerja dosen

a = bilangan konstan

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = variabel kompensasi intrinsik

X₂ = variabel kompensasi ekstrinsik

Uji t

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

H₀ : $\beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent dalam hal ini kompensasi intrinsik (X₁) dan kompensasi ekstrinsik (X₂) secara partial, terhadap kinerja dosen (Y) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

H_a : $\beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent dalam hal ini kompensasi intrinsik (X₁) dan kompensasi ekstrinsik (X₂) secara partial, terhadap kinerja dosen (Y) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

H₀ diterima apabila: $-t(\alpha/2, n-k-1) \leq t_{hitung} \leq t(\alpha/2, n-k-1)$

H₀ 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 bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen.

H₀ : $\beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Independent dalam hal ini kompensasi intrinsik (X₁) dan kompensasi ekstrinsik (X₂) secara bersama-sama, terhadap kinerja dosen (Y) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

H_a : $\beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent dalam hal ini kompensasi intrinsik (X₁) dan kompensasi ekstrinsik (X₂) secara bersama-sama, terhadap kinerja dosen (Y) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

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

H₀ ditolak H_a 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 Kinerja Dosen (Y). yang ditunjukkan oleh nilai R Square.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil analisis data penelitian dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. 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.

2. 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 konsisten atau reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.589	9.177	.391	.699	
	Kompensasi intrinsik	.374	.179	.334	2.095	.048
	Kompensasi ekstrinsik	.560	.166	.538	3.379	.003

a. Dependent Variable: kinerja dosen

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Dari model regresi di atas diperoleh persamaan garis regresi $Y = 3,589 + 0,374 X1 + 0,560 X2$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta (a) sebesar 3,589. Hal ini berarti tanpa adanya kompensasi intrinsik (X1) dan kompensasi ekstrinsik (X2) maka kinerja dosen adalah sebesar 3,589 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya kedua variabel tersebut, kinerja dosen akan mengalami peningkatan sebesar 3,589 satuan. Selanjutnya koefisien regresi kompensasi intrinsik (b1) sebesar 0,374 dan bertanda positif (+), hal ini berarti bahwa setiap perubahan kompensasi intrinsik sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan sebesar

0,374. Sedang koefisien regresi kompensasi ekstrinsik (b2) sebesar 0,560 dan bertanda positif, hal ini berarti setiap perubahan kompensasi ekstrinsik sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan sebesar 0,560 satuan.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Pengujian Hipotesis I Penelitian

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

Tabel
Uji Hipotesis Penelitian

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.589	9.177		.391	.699
Kompensasi intrinsik	.374	.179	.334	2.095	.048
Kompensasi ekstrinsik	.560	.166	.538	3.379	.003

a. Dependent Variable: kinerja dosen

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Pengujian hipotesis I dilakukan dengan uji t. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja dosen 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 16 dihasilkan t_{hitung} sebesar 2.095 sehingga t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2.095 > 2,074$), sehingga keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti variabel kompensasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Sedangkan untuk signifikansinya, hasilnya adalah $0,045 > 0,025$, maka untuk variabel kompensasi intrinsik pengaruhnya tidak signifikan. Sehingga pernyataan hipotesis I penelitian “Terdapat pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga” **dapat diterima** tetapi pengaruhnya tidak signifikan.

Dengan diterimanya hipotesis I penelitian tersebut menjelaskan apabila dilakukan peningkatan kompensasi intrinsik sebesar satu-satuan yaitu dengan meningkatkan kesempatan yang diberikan oleh Institusi untuk menyelesaikan pekerjaan yang berdampak positif bagi perkembangan pribadi dosen, meningkatkan tujuan institusi yang telah ditetapkan lebih menantang untuk dicapai, meningkatkan program pencapaian prestasi yang ditetapkan oleh Institusi berkaitan dengan tujuan yang lebih menantang dengan mempertimbangkan kemampuan dosen, meningkatkan kebebasan dosen untuk melakukan yang terbaik, meningkatkan kesempatan bagi dosen untuk mengemukakan pendapat berkaitan dengan keputusan yang akan

diambil, meningkatkan peluang dosen untuk mengembangkan keahlian dan karir, mekanisme atau aturan dalam pengembangan karir bersifat lebih terbuka dan mempertimbangkan kemampuan dan prestasi masing-masing dosen, meningkatkan kepuasan pekerjaan sebagai dosen serta pekerjaan untuk dosen lebih dirancang untuk meningkatkan kepuasan kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga sebesar 0,374 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.

b. Pengujian Hipotesis II Penelitian

Pengujian hipotesis II penelitian ini juga dilakukan dengan uji t. Pengujian hipotesis II penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen 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 16 dihasilkan t_{hitung} sebesar 3.379, sehingga t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3.379 > 2,074$), sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Kemudian dari hasil perhitungan, tingkat signifikansinya hasilnya $0,003 < 0,025$. Hal ini berarti variabel kompensasi ekstrinsik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja dosen, sehingga pernyataan hipotesis II penelitian yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga” *dapat diterima*.

Karena pernyataan hipotesis II penelitian ini dapat diterima maka dapat dikatakan apabila dilakukan peningkatan kompensasi ekstrinsik sebesar satu-satuan yaitu dengan meningkatkan penghasilan dosen berupa gaji/honor, tunjangan dan insentif yang memenuhi unsur-unsur keadilan dan kelayakan, meningkatkan jaminan sosial seperti jaminan hari tua, asuransi kecelakaan, asuransi kesehatan, dll, pihak institusi memberikan penghargaan dan pengakuan sesuai dengan kinerja dosen, kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan lebih terbuka lebar bagi dosen, kesempatan untuk promosi jabatan yang diterapkan oleh institusi lebih mempertimbangkan faktor kinerja, senioritas dan keadilan, meningkatkan kesempatan bagi dosen untuk saling bertukar informasi tentang pekerjaan, serta meningkatkan komunikasi dan persahabatan antar dosen sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga sebesar 0,560 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.

c. Pengujian Hipotesis III Penelitian

Adapun pernyataan hipotesis III penelitian adalah “Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga”.

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

Tabel
Nilai F-hitung

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	179.444	2	89.722	9.176	.001 ^a
Residual	215.116	22	9.778		
Total	394.560	24			

a. Predictors: (Constant), kompensasi ekstrinsik, kompensasi intrinsik

b. Dependent Variable: kinerja dosen

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diuraikan bahwa nilai F-hitung hasil analisis regresi adalah sebesar 9,176. 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} ($9,176 > 3,44$). Kemudian dari hasil signifikansinya, diperoleh hasil $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama 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 bersama-sama terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga” **dapat diterima**.

5. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa persen (%) dari variasi variabel dependen (Y = kinerja 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 16 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebagai berikut :

Tabel
Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.405	3.12698

a. Predictors: (Constant), kompensasi ekstrinsik, kompensasi intrinsik

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Dari tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (*R Square*) dari hasil perhitungan adalah sebesar 0,455 atau 45,5 %. Hal ini berarti variasi variabel kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik dalam menjelaskan variasi variabel kinerja dosen sebesar 45,5 % dan sisanya 54,5 % 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 $Y = 3,589 + 0,374 X_1 + 0,560 X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta (a) sebesar 3,589, koefisien regresi variabel kompensasi intrinsik (b1) sebesar 0,374 dan bertanda positif (+), koefisien regresi variabel kompensasi ekstrinsik (b2) sebesar 0,560 dan bertanda positif.
2. Uji pengaruh variabel kompensasi intrinsik terhadap kinerja dosen, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,095 > 2,074$) dan tingkat signifikansinya $0,045 > 0,025$, sehingga keputusannya hipotesis I penelitian “Terdapat pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga” **dapat diterima**, tetapi tidak signifikan.
3. Uji pengaruh variabel kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3,379 > 2,074$) dan tingkat signifikansinya $0,003 < 0,025$, sehingga pernyataan hipotesis II penelitian yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga” **dapat diterima**.
4. Uji pengaruh variabel kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik terhadap variabel kinerja dosen secara bersama-sama diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($9,176 > 3,44$) dan tingkat signifikansinya $0,001 < 0,05$, sehingga pernyataan Hipotesis III penelitian “Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga” **dapat diterima**.

5. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) dari hasil perhitungan adalah sebesar 0,455 atau 45,5 %. Hal ini berarti variasi variabel kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik dalam menjelaskan variasi variabel kinerja dosen sebesar 45,5 % dan sisanya 54,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kontribusi variabel kompensasi ekstrinsik lebih besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja dosen daripada variabel kompensasi intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja 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 dan layak, 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 kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2000. *Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi, Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin, 2005. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
-, 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*. BPFE, Yogyakarta
- Hakim, Lukmanul dan Hardi Utomo, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga*, Jurnal Ilmiah Among Makarti, Salatiga.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

- Hasan, Iqbal, 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rosdakarya, Bandung.
- , 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE , Yogyakarta.
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi
- Praktik Baik Dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi, Buku III, Sumber Daya Manusia, Direktorat Pembinaan Akademik dan Kemahasiswaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2005, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfa Beta, Bandung.
- Supriyanto, John, 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 1997. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.