

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN DI UNIVERSITAS BINA BANGSA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Angrian Permana, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, Adi Nurmahdi

Program Doktor Pascasarjana Universitas Mercubuana

mr.angrianpermana@gmail.com;

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan dosen Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan dosen Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model regresi berganda. Populasi penelitian ini sebanyak 98 dosen dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen, serta motivasi dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dosen.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Dosen

Abstract. The purpose of this study was to know the effect of motivation on the job satisfaction of lecturers at Bina Bangsa University Faculty of Economics and Business, to know the effect of compensation on lecturer satisfaction at Bina Bangsa University Faculty of Economics and Business, and to know the effect of motivation and compensation together on lecturers satisfaction at Bina Bangsa University Faculty of Economics and Business. This research method used quantitative methods with multiple regression models. The populations of this study were 98 lecturers and the samples used in this study were all lecturers. The results showed that motivation had an effect on lecturers job satisfaction, compensation did not affect on lecturers job satisfaction, also motivation and compensation had an effect on the work satisfaction of lecturers together

Keywords: Motivation, Compensation and Job Satisfaction for Lecturers

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi yang di tandai berbagai kemajuan dalam berbagai bidang-bidang tertentu dalam kehidupan manusia, mengharuskan setiap individu mempersiapkan diri untuk memiliki daya saing yang penuh agar mampu bersaing mendapat peluang-peluang yang ada di lingkungan. Menurut Danumiharja (2014), dinamika dalam aktivitas manusia dalam pemenuhan kebutuhannya sangat tinggi berdampak kepada persaingan dalam dunia kerja yang penuh dengan syarat keprofesionalan dan harus dipersiapkan oleh lembaga kependidikan.

Wijaya, Sudjimat, dan Nyoto (2016) menjelaskan pendidikan menjadi suatu keharusan bagi suatu bangsa untuk mengatasi masalah persaingan global. Pendidikan menjadi tolak ukur peradaban suatu bangsa maju, sumber daya manusia yang berkompenten menjadi awal perubahan peradaban suatu Negara. Indonesia merupakan Negara berkembang di kawasan Asia, untuk mendorong menjadi sebuah Negara maju dibutuhkan beberapa faktor salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas pendidikan (Ali, 2009), sebagai pendukung untuk mencapai tujuan pendidikan untuk mencetak Sumber Daya Manusia yang berkompenten. Sesuai dengan Pasal 4 bab II Undang-Undang nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mencerdaskan kehidupan bangsa

melalui pengembangan kemampuan serta pembentukan watak dan peradaban bangsa yang bermartabat di tengah masyarakat dunia.

Pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 Tentang Perguruan Tinggi yang menyatakan Pendidikan Tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah sekolah menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, program prestasi, serta program spesialis yang diselenggarakan perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan Indonesia yang terdiri dari PTN dan PTS.

Dalam rangka pencapaian tujuan perguruan tinggi tidak lepas dari peran serta civitas akademik yang terdiri dari dosen dan mahasiswa. Menurut pendapat dari pembantu Rektor Universitas Pendidikan Indonesia, Prof. Furqon, Ph.D, yang dikutip dalam Suryawan dan Andrew (2013) dalam jurnalnya, mengatakan bahwa “.....tanpa fasilitas yang bagus masih memungkinkan mendapatkan pendidikan yang bagus. Tapi yang pasti, pendidikan yang bagus tidak dapat terlaksana tanpa pendidik yang bagus”.

Modal terbesar yang dimiliki PT adalah tenaga pendidik /dosen yang berguna untuk mewujudkan peserta didik yang kreatif, produktif, inovatif, mampu mandiri dan berdaya saing dalam menghadapi tantangan di era globalisasi. UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 pasal 6 menyebutkan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga kerja pendidik profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dengan melihat peran dosen yang sangat sentral bagi pembangunan pendidikan yang bermutu, maka tidak boleh hanya diuntut untuk menjadi pengabdian yang profesional tanpa memperhatikan hak-hak yang diperoleh oleh dosen termasuk kepuasan kerja dosen. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena besar manfaatnya bagi individual maupun organisasi (Raharjo dan Nafisah, 2006).

Untuk mendapatkan kinerja dosen yang efektif, tentu saja banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah faktor yang berasal dari dalam diri dosen itu sendiri yang disebut faktor internal, seperti pengetahuan manajemen yang dimiliki dosen, motivasi kerja, kepribadian, sikap akuntabilitas dosen dan lain sebagainya. Ada juga faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, komunikasi pemimpin, kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya. Optimalisasi pencapaian kinerja dipengaruhi kepuasan kerja yang sangat didukung oleh tindakan kompensasi. Simamora (2004) mengungkapkan pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis 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.

Banten merupakan salah satu provinsi yang berkembang di Indonesia baik dalam beberapa sektor, termasuk sektor pendidikan. Beberapa pendidikan tinggi di Banten merupakan aset pemerintah untuk menjadikan masyarakat Banten yang mampu bersaing dalam berbagai bidang. Persaingan yang ketat di semua perguruan tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta di Banten merupakan bentuk keseriusan Perguruan tinggi dalam membangun masyarakat maju.

Salah satu PTS di Banten yang sedang berkembang pesat adalah Universitas Bina Bangsa, yang mempunyai tanggung jawab untuk ikut serta dalam mengembangkan peserta didik yang kreatif, inovatif, dan mampu bersaing. Untuk itu kinerja dosen yang

berkualitas harus di dukung dengan kepuasan kerja, agar menjadi pendorong bagi dosen untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan seluruh kemampuan dan tanpa pamrih. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dosen dan berdampak kinerja dosen di perguruan tinggi Antara lain yaitu motivasi dan kompensasi.

Untuk mencari fenomena masalah tersebut peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 dosen sebagai responden, dosen yang dijadikan responden adalah dosen tetap. Hasil dari fenomena tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pra-survey Variable Motivasi

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Total	%
1.	Apakah Universitas memberikan penghargaan atas prestasi yang di capai dosen.	14	46,6%	16	53,4%	30	100%
2.	Apakah pemberian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan.	25	83,3%	5	16,7%	30	100%
3.	Apakah universitas memberikan pendidikan dan pelatihan guna kenaikan pangkat atau golongan.	16	53,3%	14	46,7%	30	100%
4.	Apakah pihak universitas mengikutsertakan dosen dalam membuat kebijakan kampus.	18	60%	12	40%	30	100%
5.	Apakah pihak universitas memperhatikan hari tua dosen.	6	20%	24	80%	30	100%

Sumber: Data Hasil Pra Survey

Tabel 1 menjelaskan bahwa kurangnya motivasi dosen Universitas Bina Bangsa (UNIBA) dikarenakan kurangnya PT memberikan penghargaan bagi pencapai prestasi dosen, dengan persentase yang cukup signifikan, yaitu sebesar 53,4% yang tidak setuju dan 46,6% yang setuju. Perbedaan pandangan ini dapat di artikan adanya kecenderungan kurangnya motivasi dosen terhadap penghargaan atas prestasi yang diberikan oleh Universitas, pihak Universitas juga kurang memperhatikan hari tua dosen, dengan tingkat ketidakpuasan dosen sebesar 80%.

Selain itu, peneliti juga melakukan pra-survey mengenai variabel kompensasi yang diterima oleh dosen Universitas Bina Bangsa. Hasil pra-survey tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Pra-survey Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Total	%
1.	Apakah penerimaan gaji pokok yang di berikan universitas sesuai dengan harapan	3	10%	27	90%	30	100%
2.	Apakah tunjangan yang diberikan memberi rasa nyaman dalam pekerjaan.	18	60%	12	40%	30	100%
3.	Apakah dosen mendapat fasilitas ATK dari kampus	20	66,7%	10	33,3%	30	100%
4.	Apakah mendapat fasilitas kemudahan dari fakultas, seperti fasilitas pengajaran, mengadakan penelitian dan mengurus administrasi.	26	86,7%	4	13,3%	30	100%
5.	Apakah insentif yang di terima sesuai dengan kualitas pekerjaan yang di hasilkan.	18	60%	12	40%	30	100%

Sumber; Data hasil prasurvey

Tabel 2 menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh dosen Universitas Bina Bangsa masih rendah, mengacu pada penerimaan gaji yang tidak sesuai dengan harapan yaitu sebesar 90%. Sebagian dosen merasa adanya kekurangan terhadap tunjangan yang diberikan Universitas yaitu sebesar 40%, masalah yang sama dilihat dari insentif yaitu sebesar 40%, artinya sebagian dosen masih merasa rendah dengan kompensasi yang diberikan Universitas. Menurut Simamora (2004), Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan insentif kerja adalah suatu penghargaan yang dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Tabel 3. Pra-survey Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Total	%
1.	Apakah pihak Universitas memberikan kenaikan gaji sesuai harapan.	12	40%	18	60%	30	100%
2.	Apakah pihak Universitas memberikan biaya kepada dosen untuk mengikuti kegiatan seminar.	15	16,7%	19	63,3%	30	100%
3.	Apakah pemimpin Universitas menanggapi dan menindaklanjuti keluhan atau saran yang di sampaikan dosen.	20	66,7%	10	13,3%	30	100%
4.	Apakah universitas memberikan kenyamanan terhadap ruang kerja dosen.	18	60%	12	40%	30	100%
5.	Apakah anda mendapat rekan sejawat yang mudah bekerjasama di Universitas Bina Bangsa	27	90%	3	10%	30	100%

Sumber: Data Hasil Pra Survey

Tabel 3 menunjukkan bahwa alasan ketidakpuasan kerja dosen Universitas Bina Bangsa (UNIBA) adalah pemberian kenaikan gaji tidak sesuai harapan yaitu sebesar 60%, kemudian ketidakpuasan dosen juga terhadap tidak adanya pemberian biaya untuk mengikuti kegiatan seminar di luar universitas yaitu sebesar 63,7%. Hal yang sama pada indikator fasilitas sebesar 40%, artinya nyaman dalam ruang kerja masih belum dirasakan sebagian dosen.

Menurut Siagian (2006) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandangan seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Veithzal Rivai (2004) berpendapat kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya.

Berdasarkan penjelasan dan hasil pra-survey yang telah dilakukan, peneliti melihat permasalahan secara nyata mengenai motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja dosen di Universitas Bina Bangsa. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Bina Bangsa.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja. Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,

kedisiplinan kerja dan kerja. Kepuasan kerja di nikmati oleh pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan. Sedangkan Handoko (2011) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Pengertian lain oleh Taurisa, Djastuti, dan Ratnawati (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sifat dan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan.

Beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja dapat di simpulkan, kepuasan kerja merupakan sifat/sikap emosional individual yang menilai seberapa menyenangkan pekerjaannya sendiri dan kondisi pekerjaannya. Sifat emosional yang mewakili perasaan yang dirasakan saat melakukan pekerjaan tersebut. Juga dapat artikan kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Luthans (1998) terdiri atas 5 indikator yaitu (1) Perbayaran, seperti gaji atau upah. (2) Pekerjaan itu sendiri (3) rekan kerja (4) promosi kerja (5) supervisi.

Motivasi. Menurut weylex dan Yulk (1997) motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Sedangkan menurut Hasibuan (1999) motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wardani (2009) juga mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial yang terdapat pada diri individu yang dapat atau dari kekuatan di luar diri individu tersebut yang bermuara dari imbalan finansial atau non finansial yang dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif atau negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi oleh individu yang bersangkutan.

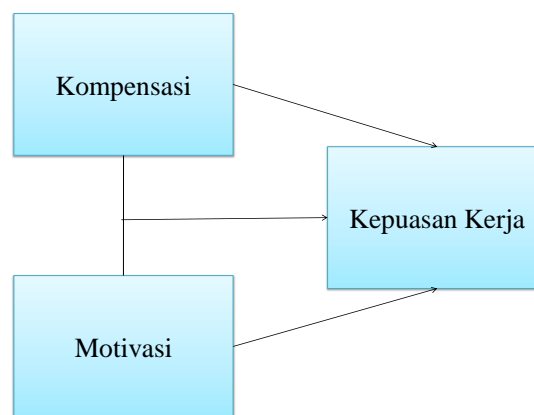
Dalam definisi tentang motivasi yang di kemukakan diatas terdapat persamaan persepsi bahwa motivasi dapat timbul dari diri individual dan timbul dari manajemen/perusahaan, motivasi yang timbul dalam diri individu merupakan pendorong yang potensial dalam menghadapi setiap kondisi kerja untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan motivasi yang timbul dari manajemen merupakan kepuasan yang mendorong individu untuk memaksimalkan kerja tersebut, guna membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasaran yang di harapkannya.

Teori mengemukakan bahwa didalam setiap pekerjaan terdapat dua kelompok faktor yang menentukan. Kedua faktor tersebut adalah "*Maintenance Factors*" dan "*Motivator Factors*". *Maintenance Factors* yang sering disebut istilah lain yaitu *Hygiene Factor*, Faktor-faktor tersebut seperti: adanya gaji yang layak, kondisi kerja yang sesuai dan memadai, rasa keamanan kerja dan adanya tunjangan tambahan, hubungan antar pribadi dan lain sebagainya. Faktor pemuas juga disebut sebagai motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari diri orang yang bersangkutan, antara lain: Kepuasan kerja, Prestasi yang di raih, Peluang untuk maju, Pengakuan orang lain, Kemungkinan pengembangan karir, Tanggung jawab. Indikator motivasi penelitian ini diambil dari Deci dan Ryan, 1985, 2000a, 2000b dalam Wirawan, (2017) yang terdiri dari dimensi intrinsik (tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, perkembangan dan kemajuan) serta dimensi ekstrinsik (gaji, kebijaksanaan, hubungan kerja, lingkungan, dan pengawasan)

Kompensasi. Werther dan Davis dalam Mangkunegara (2015) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kepuasan kerja. Dengan kompensasi yang diberikan kepada pekerja yakni penghargaan berdasarkan prestasi kerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Sedangkan menurut Ivancevich (1995) dalam Surujlal (2006), mengemukakan kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun non finansial.

Pendapat lain oleh Rivai (2005) mengemukakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan/organisasi. Priyono (2010), program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Secara rinci tujuan kompensasi meliputi: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan dan peningkatan disiplin. Zainal V.R et al. (2015) mengemukakan beberapa terminology dalam kompensasi yaitu: gaji, insentif, proteksi, pembayaran tertanggung, kompensasi diluar jam kerja, fasilitas, promosi, pengakuan, pujian, kenyamanan bertugas, dan rekan kerja.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis penelitian

- H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- H3: Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi dan Bisnis

METODE

Desain penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel motivasi dan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen.

Populasi dan Sampel. yang diteliti adalah dosen Universitas Bina Bangsa yang sudah menjadi dosen tetap, dengan jumlah populasi sebanyak 98 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sensus. Dari 98 kuesioner yang disebar, terdapat 17 dosen yang tidak mengisi secara lengkap dengan total responden yang dapat diproses hanya 81 dosen.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda. Regresi berganda (*multiple regression*) adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi dan hubungan kasual antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Alat bantu analisis yang digunakan peneliti yaitu SPSS versi 2.0.

Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Pengujian Hipotesis Statistik

Uji F Simultan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima. Statistik uji f dihitung berdasarkan sampel ini dipergunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis varians.

Uji T Parsial. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan taraf kepercayaan sebesar 5% atau 0.05. Pembuktian hipotesis diperoleh melalui perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} . T_{hitung} . Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria;

Hasil pengujian signifikan dapat juga dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi < dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika nilai signifikansi > dari 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis uji validitas di dapat nilai r hitung masing-masing butir pertanyaan > r tabel (0.220). oleh karena itu kuisioner penelitian ini dikatakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas di peroleh hasil bahwa nilai cronbach alpha > 0.6 sehingga indikator pada masing-masing variabel penelitian dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} , nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk t_{hitung} sebesar 5.114. Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1.663. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 5.114 > t_{tabel} 1.663$), maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} , nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk t_{hitung} sebesar -0.761. Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1.663. Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} -0.761 < t_{tabel} 1.663$), maka H_0 diterima H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian simultan (F), pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan besarnya angka F hitung dengan F tabel. Diketahui F hitung sebesar 22.607 dan F tabel sebesar 3.96. Jadi $22.607 > 3.96$ maka F hitung > F tabel berarti H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara motivasi (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil pengolahan data dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t dan Signifikansi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.272	3.080		3.011	.005
	Motivasi	.652	.128	.848	5.114	.000
	Kompensasi	-.106	.139	-.126	-.761	.452

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2018

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi di atas menunjukkan $Y = 9.272 + 0.652$ tersebut dapat menjelaskan prediksi yang menyatakan bahwa motivasi bernilai positif dengan mengasumsikan ketiadaan variabel lainnya, maka apabila variabel motivasi mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja cenderung mengalami peningkatan juga.
2. Dari persamaan regresi di atas menunjukkan $Y = 9.272 - 0.106$ tersebut dapat menjelaskan prediksi yang menyatakan bahwa kompensasi bernilai negatif dengan mengasumsikan ketiadaan variabel lainnya, maka apabila variabel kompensasi mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja cenderung mengalami penurunan.
3. Nilai a (konstanta) sebesar yang artinya motivasi dan kompensasi jika nilainya 0, maka kepuasan kerja karyawan terhadap motivasi dan kompensasi adalah 9.272 .

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1).

Hasil uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa nilai R Square (Koefisien Determinasi) adalah 0.578 atau 57.8%. Artinya besarnya pengaruh variabel motivasi (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 57.8% sedangkan sisanya sebesar 42.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 5. Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.553	3.232

a. Predictors: (Constant), X₁, X₂

Sumber: Data Primer diolah

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta faktor motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Motivasi menjadi pendorong bagi dosen, dalam hal ini pihak Universitas maupun yayasan harus melihat dan lebih memperhatikan faktor-faktor atau indikator yang dapat memuaskan

kerja dosen. Meskipun kompensasi memiliki hasil yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, bukan berarti perhatian bagi variabel kompensasi diabaikan. Perhatian pada variabel ini juga merupakan unsur yang penting yang bisa saja mempengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini dan melakukan penelitian dengan penentuan sampel yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, M. (2009). *Pendidikan untuk pembangunan nasional: menuju bangsa Indonesia yang mandiri dan berdaya saing tinggi*. Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azwar, (1998), *“Metode Penelitian”*, Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Danumiharja, M. (2014). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Deepublish.
- Hakim. A. (2014). *“Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Semarang; EF Press Digimedi
- Hamzah H. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Makasar; Kretakupa
- Handoko H. (2011). *“Manajemen”*. Yogyakarta; BPFE-YOGJAKARTA
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Irawan, (2002), *“Metode Penelitian Sosial”*, Jakarta; PT. Remaja Rosdakarya
- Jaya, B. T. S. (2015). *Pengaruh Moderasi Motivasi Pada Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Driver DNA Taxi di PT Dharma Nusa Abdi Magelang)*(Doctoral dissertation, UII).
- Kadarisman. (2012). *“Manajemen Kompensasi”*. Jakarta; PT. RAJAGRAFINDO
- Luthans, F. (1998) *Organizational Behaviour*, 8th edition. California: McGraw Hill
- Mangkunegara A.P. (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung; PT. Remaja Rosda Karya Offset
- Notoatmodjo, S. (2005). *“Metodologi Penelitian Kesehatan”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyono dan marnis. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Siduarjo; Zifatama Publisher
- Raharjo, S. T., & Nafisah, D. (2006). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 3(2), 69-81.
- Riduan. (2010). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung; Alfabeta
- Rivai V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sugiyono. (2003). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- (2010). *“Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- (2015). *“Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D)”*. Bandung: Alfabeta
- Sutirno E. (2017). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta; Kencana
- Surujlal, J. (2006). Compensation of professional sport coaches in South Africa. *African Journal for Physical Health Education, Recreation and Dance*, 12(1), 1-14.
- Siagian S.P (2006). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. PT. Bumi Aksara
- Simamora H (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Suryawan I.A dan Andrew R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Media Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 13, No 1, 54-61.

- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Pembangkitan jawa bali Unit pembangkitan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*, 41.
- Wexley K.N dan Yulk. A. G (1997). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Terjemahan Muhammad Shabarudin. Cetakan ke II. Jakarta: Bhineka Cipta.
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016). Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika* (Vol. 1, No. 26, pp. 263-278).
- Wirawan (2017). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal V.R et al. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.