

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
(Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara)

Muhammad Arifin
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah
Sumatear Utara
muhammadarifin@umsu.ac.id

Keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh faktor manusia yang kemampuan membangun. Kemampuan ini hanya dapat dibina melalui pendidikan. Untuk sumber daya manusia yang berkualitas, pemerintah berusaha menyelenggarakan pendidikan salah satunya UMSU melalui Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Penelitian bertujuan untuk membuktikan secara empiris, mengenai besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen FKIP UMSU. Mengidentifikasi dan menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen FKIP UMSU. Mengidentifikasi dan menganalisis mengenai besarnya pengaruh secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen FKIP UMSU. Penelitian dilaksanakan di FKIP UMSU dengan menggunakan metode bersifat kuantitatif. Objek penelitian yang diteliti yakni, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja dosen. Populasi berjumlah 197 dosen tetap dan tidak tetap FKIP UMSU sedangkan menggunakan Slovin yaitu sampel 65 orang responden. Teknis analisis data regresi linier berganda dengan hasil persamaan $Y = 106.423 + 0.140X_1 + 0.381X_2 + e$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja Dosen tidak memiliki pengaruh, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen. Kompensasi dan Kepuasan Kerja, secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen.

Keyword: *Kompensasi, Kepuasan kerja dan kinerja dosen*

1. PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan nasional merupakan sumber dan pedoman dalam usaha penyelenggaraan pendidikan. Secara jelas tujuan Pendidikan Nasional yang bersumber dari sistem nilai Pancasila dirumuskan dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003, Pasal 3. Bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

Selanjutnya, perwujudan kemandirian bangsa hanya dapat diwujudkan melalui pendidikan yang bermutu, relevan dan berkeadilan. Pendidikan harus dapat berfungsi sebagai katalisator pembangunan nasional di berbagai bidang. Sebagai bagian integrasi dari suatu sistem perekonomian negara, pendidikan harus dapat menghasilkan tenaga terdidik yang cakap, kreatif, profesional agar menjadi pelaku-pelaku ekonomi yang produktif dan berkelanjutan. Sebagai manusia produktif, tenaga terdidik harus memiliki bekal kemampuan yang memadai untuk bekerja maupun berusaha mandiri.

Sehubungan di atas, peningkatan mutu pendidikan di Indonesia adalah sebuah

keniscayaan, dan tantangan besar dalam rangka meningkatkan kualitas bangsa di abad persaingan dunia ini. Berbagai upaya peningkatan mutu telah dilakukan sejak awal pemerintah orde baru. Bahkan sejak awal reformasi, pemerintah tidak pernah berhenti untuk meningkatkan pendidikan melalui program-program yang sistematis dan didukung anggaran yang besar, tetapi hasilnya juga belum memuaskan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk memenuhi sumber daya yang berkualitas, pemerintah menyelenggarakan layanan pendidikan tinggi dan riset dalam berbagai cabang dan tingkatan Ipteks sebagai landasan bagi Indonesia untuk tumbuh dan berkembang menjadi bangsa yang berdaya saing. Pendidikan tinggi yang dimaksud di sini terkait dengan konsep 'higher education' atau perguruan tinggi akademik yang menghasilkan akademisi, spesialis, atau peneliti yang umumnya berbentuk institute atau universitas.

Fasli Jalal (2008), Pendidikan yang bermutu memiliki kaitan ke depan (Forward Linkage) dan kaitan ke belakang (backward linkage). Forward Linkage adalah bahwa pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern, dan sejahtera. Sejarah perkembangan dan pembangunan bangsa-bangsa mengajarkan pada kita bahwa bangsa yang maju, modern, dan makmur dan sejahtera adalah bangsa-bangsa yang memiliki sistem dan praktek pendidikan yang bermutu.

Backward Linkage adalah bahwa pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada guru yang bermutu, yakni guru yang profesional, sejahtera, dan bermartabat. Dari kedua kaitan tersebut, maka diyakini bahwa guru merupakan satu-satunya faktor terpenting dalam mewujudkan pendidikan yang unggul dan bermutu.

Sejalan dengan Fasli Jalal, salah satunya lembaga mewujudkan guru yang bermutu adalah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara melalui Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang mempunyai kewenangan mempersiapkan mahasiswanya menjadi tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing melalui mata kuliah yang diberikan di perkuliahan dan praktek keguruan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, tidak terlepas dari peran dosen sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran sehingga tercapai tujuan pendidikan, sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi dosen mengemban tugas pokok yakni, melaksanakan pembelajaran, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Diketahui, FKIP Umsu memiliki struktur yang cukup baik, serta memiliki sejumlah dosen dan tenaga administratif yang memadai untuk mendukung manajerial organisasi. Namun, secara operasional struktur belum berfungsi dengan baik, karena kelemahan kemampuan tenaga administratif terutama dalam hal pengelolaan dosen.

Kekurangmampuan pengelolaan dosen dan tenaga administrasi tidak hanya memengaruhi efisiensi dan produktifitas FKIP Umsu tetapi juga memengaruhi efisiensi proses serta layanan bagi semua pihak yang terlibat dalam organisasi pendidikan, termasuk kepada mahasiswa.

Dampak yang dapat dirasakan terhadap kinerja dosen FKIP Umsu yakni terjadi penurunan jumlah calon mahasiswa yang mendaftar selama tiga tahun terakhir. Oleh karena itu, FKIP Umsu dituntut untuk lebih peka terhadap berbagai tuntutan baik dari luar (pesaing dan pengguna lulusan) dan tuntutan dari dalam (mahasiswa dan karyawan). Apabila pimpinan tidak melakukan peningkatan kualitas SDM, baik mahasiswa, tenaga pengajar, maupun karyawan akan berada dalam keadaan stagnan sehingga dimungkinkan dapat kalah bersaing dengan Lembaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan (LPTK) lain.

Beberapa kondisi yang menunjukkan rendahnya kinerja dosen FKIP Umsu, seperti banyak dosen yang menunjukkan kinerja rendah sebagai contoh (1) masuk kelas

dan meninggal kelas tidak tepat waktu, (2), penyerahan soal maupun nilai hasil evaluasi tidak tepat waktu (3), mahasiswa kesulitan mendapatkan pelayanan di tingkat program studi (4), mahasiswa kesulitan menemukan dosen untuk melakukan bimbingan tugas akhir (5), banyak dosen yang mempunyai pekerjaan sampingan sebagai guru sehingga ada di kantor hanya pas jam mengajar, dan (6) banyak dosen yang tidak memiliki buku ajar.

Apalagi, jika dilihat dari tugas utama dosen sesuai dengan Tri Dharma Perguruan tinggi, dapat dikatakan bahwa sebagian besar belum melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Artinya, sebagian besar dosen FKIP UMSU belum terbiasa melakukan kegiatan-kegiatan ilmiah yang seharusnya mereka lakukan. Misalnya, meneliti, menulis buku, mengembangkan bahan ajar, metode pengajaran, menulis jurnal-jurnal dan mengikuti seminar ilmiah. Sebagai ilustrasi dari 197 dosen tetap dan tidak tetap FKIP UMSU yang menulis buku hanya segelintir saja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian adalah sebagai berikut;

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen FKIP UMSU?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen FKIP UMSU?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja FKIP UMSU?

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan penelitian ini;

1. Mengidentifikasi dan menganalisis mengenai besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen FKIP UMSU.
2. Mengidentifikasi dan menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen FKIP UMSU.
3. Mengidentifikasi dan menganalisis besarnya pengaruh secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen FKIP UMSU.

KERANGKA TEORITIS

1. Kompensasi

Sastrohadiwiryono dalam Mulyasa (2005,156) mengatakan, masalah kompensasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berkontribusi terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Pendapat ini memberikan rambu-rambu bagi manajemen sumber daya manusia bahwa kinerja dosen dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja.

Mr Carrol, dkk dalam Riduan (2009,425) menjelaskan, kompensasi adalah penghargaan ekstrinsik maupun intrinsik. Sedangkan efektivitas sistem kompensasi tergantung ada tiga karakteristik, yaitu transparan, keadilan dan dapat dikontrol (Thierry, 1987).

Menurut Gilley, Boughton and Maycunich (1999) dalam Riduan (2009 288) salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja adalah dengan menghubungkan dengan kompensasi dan penghargaan dengan pertumbuhan dalam perkembangan karyawan. Jika semua hasil diperkuat dan dihargai mereka akan ikhlas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara berulang.

Hasibuan (2003,118) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik.

Schoell yang dikutip oleh Buchari Amma dalam Riduan (2009,378) menyatakan adalah Compensation is all of pay or benefits for employees that arise from their employment atau dengan kata lain kompensasi adalah seluruh bentuk dari upah atau keuntungan untuk pegawai yang timbul dari pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa kinerja dosen banyak ditentukan banyak faktor, salah satu di antaranya adalah bagaimana sistem pemberian kompensasi diterapkan secara transparan dan objektif, sehingga menumbuhkan kepuasan dalam bekerja. Maka, konstelasi antar variable tersebut digambarkan dalam kerangka pemikiran.

2. Kepuasan Kerja

Hezberg dalam (Will H Ratzurg; 2003) menjelaskan terdapat dua dimensi yang menentukan kepuasan kerja seorang pekerja yaitu faktor-faktor yang mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja (*hygiene factors*) atau disebut juga *dissatisfiers* dan ada pula faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja yang yang disebut motivator atau disebut juga *satisfiers*.

Hygiene factors terdiri dari faktor-faktor seperti; gaji, lingkungan kerja, dan hubungan antara pekerja, merupakan faktor-faktor yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi hubungan dengan konteks pekerjaan. Sedangkan motivators merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerja, seperti tanggungjawab, prestasi dan kesempatan berkembang.

Tingkat kepuasan merupakan suatu kombinasi dari tingkat aspirasi atau tingkat kebutuhan dengan jumlah yang didapat dari lingkungan. Kepuasan akan timbul bila kedua faktor tersebut terpenuhi secara berimbang, dan kepuasan akan dicapai bila dihasilkan yang diperoleh dari lingkungannya sebanding dengan tingkat kebutuhan individu. Begitu pula kepuasan kerja akan diperoleh jika karyawan merasa aspirasi terpenuhi dan tingkat kebutuhannya sebanding dengan apa yang ia peroleh dari pekerjaannya.

Stephen P Robbins (2006) dalam Riduan (2009,377) mendefenisikan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Mathis dan Jackson (2006) dalam Riduan (2009,381) menjelaskan, kepuasan kerja adalah apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaan dan apa yang mereka terima. Dengan apa yang diterima oleh dosen sebagai balas jasa dari pa yang telah diberikan pada sekolah (universitas) melalui kinerjanya, guru (dosen) dapat memenuhi kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial. Hasibuan (2003,121) mengungkapkan, bahwa dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Kinerja

Pengertian yang diberikan para ahli tentang defenisi kinerja sangat beragam. Menurut Ruky (2006;14) istilah kinerja adalah pengalihbahasaan dari kata Inggris "Performance", prestasi sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes). Hal senada diungkapkan Mangkunegara (2001;59) kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diterbitkan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1999;407) dikatakan kinerja 1). Sesuatu yang dicapai 2). Prestasi yang diperlihatkan; 3). Kemampuan kerja. Kinerja menurut Ilyas (1999;55) adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok. Penampilan meliputi keseluruhan personil dalam organisasi baik memangku jabatan struktural maupun fungsional.

Sedangkan, menurut Mitchel TR dan Larson (1987) dalam Riduan (2009,230) mengemukakan, kinerja dosen yakni (a) kemampuan (capability), prakarsa inisiatif (inisiatif), (c) ketepatan waktu (protness), (d) kualitas hasil kerja (quality of work), dan (e) komunikasi (communication).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini karena penyelesaian dibutuhkan waktu yang relatif lebih singkat, dan instrument pengumpulan data yang digunakan angket, wawancara dan sebagainya, tidak harus dari peneliti sendiri dan setiap objek memiliki keterkaitan dan hubungan di dalamnya. Data yang akan diteliti adalah dosen FKIP UMSU yang berjumlah 197 orang dan sampel 66 responden. Rumus untuk menentukan sample yaitu menggunakan rumus dari Taro Tamane menurut Ridwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2012, hal 44) sebagai berikut

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

d² : Presisi yang ditetapkan.

Diketahui jumlah populasi Dosen FKIP UMSU sebesar N=197 orang dan tingkat presisi yang ditetapkan sebesar = 10%. Maka,

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{197}{(197) \cdot 0.1^2 + 1} = \frac{197}{(197) \cdot (0.01) + 1} = \frac{197}{2,97} = 66,320$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka peneliti menetapkan anggota sampel yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah 66 orang. Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara studi dokumentasi, dan angket (Questioner). Penelitian yang dilakukan di FKIP UMSU, dan dilaksanakan mulai Januari hingga Juli 2017.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, studi dokumentasi dan angket (Questioner). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dan kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan komputer program *statistical package for social sciences* (SPSS 19.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 (α=5%).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini pada Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Uji Validitas yang digunakan adalah metode pengujian validitas satu jalur, pengujian bersamaan dengan angket penelitian yang disebarkan kepada 66 responden. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.00 for windows,

Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan menggunakan rumus

$df=n-2$, yaitu $df=66-2=64$, sehingga menghasilkan nilai r_{tabel} sebesar 0,2423. Dari analisis diperoleh Uji Validitas untuk variabel Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kinerja Dosen (Y).

Diketahui pada Variabel Kompensasi (X_1) tidak semua pernyataan yang diuji nilai r_{hitung} lebih dengan r_{tabel} . Ada butir pernyataan yang gugur seperti pada butir 2,3, 8, 18 dan 26. Sehingga tidak semua valid. Butir yang valid saja nantinya yang akan diuji ke realibilitas. Sedangkan pada Variabel Kepuasan Kerja (X_2) di atas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih dengan r_{tabel} , maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua pernyataan dalam variabel tersebut valid. Sementara pada Variabel Kinerja Dosen (Y) semua pernyataan yang diuji nilai r_{hitung} lebih dengan r_{tabel} , ada butir pernyataan yang gugur yaitu butir 5 dan 22. Sehingga tidak semua valid. Butir yang valid saja yang diuji ke uji reliabilitas.

5.1 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dipercaya atau diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach’s alpha $>0,60$. Uji uji realibilitas terhadap Variabel Kompensasi (X_1), Variabel Kepuasan Kerja (X_2), dan Kinerja Dosen (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini;

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

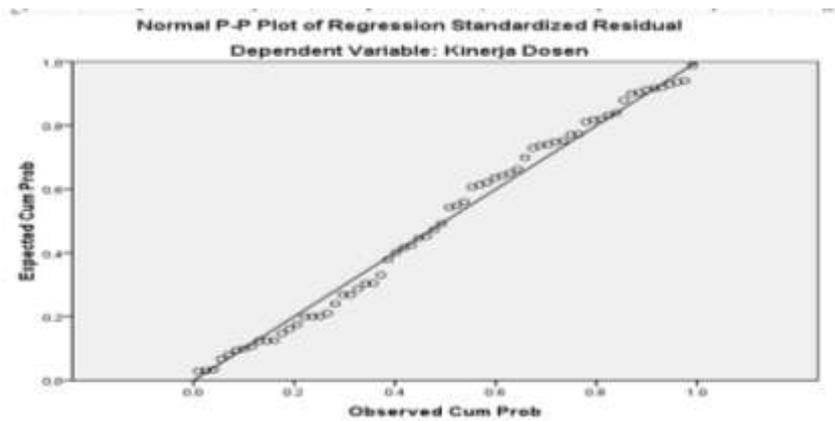
No	Variabel	Cronbach’s alpha	Nilai Standar	Keputusan
1	Kompensasi (X_1)	0.600	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0.852	0,60	Reliabel
3	Kinerja Dosen (Y)	0.909	0,60	Reliabel

Sumber; Hasil Pengolahan data dengan SPSS 18.00

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach alpha >60 , maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar Uji Normalitas

Gambar mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika diagram menunjukkan plot-plot mengikuti alur garis lurus sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, artinya data angket dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Ada tidaknya masalah multikolinieritas dalam model regresi, dengan cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), jika mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai tolerance di atas 0,01. Dalam model regresi hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari table berikut :

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	106.423	23.743		4.482	.000		
	Kompensasi	.140	.145	.121	.960	.341	.915	1.093
	Kepuasan Kerja	.381	.166	.290	2.298	.025	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

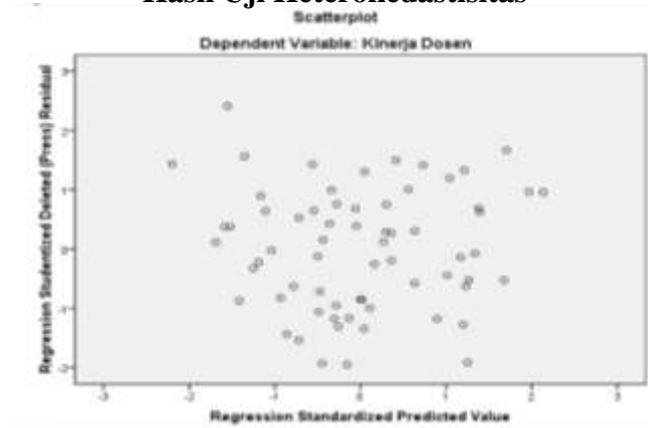
Berdasarkan tabel menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini menunjukkan oeh nilai VIF yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0.01 (Ghazali, 2007;26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 5.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

Hasil Analisis Linear Berganda

Pengaruh Kompensasi dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Dosen dalam persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel Koefisien Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	106.423	23.743		4.482	.000		
	Kompensasi	.140	.145	.121	.960	.341	.915	1.093
	Kepuasan Kerja	.381	.166	.290	2.298	.025	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 18 (*Statistical Program For Social Schedule*) di dapat:

$$a = 106,423$$

$$b_1 = 0,140$$

$$b_2 = 0,381$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Kompensasi dan Kepuasan Kerja) adalah:

$$Y = 106,423 + 0,140 X_1 + 0,381 X_2$$

Interpretasi terhadap persamaan tersebut adalah :

1. Jika variabel Kompensasi meningkat dengan asumsi variabel motivasi tetap tetap, maka kinerja dosen juga akan meningkat.
2. Jika variabel Kompensasi meningkat, dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja tetap, maka Kinerja Dosen juga akan meningkat, atau
3. dengan kata lain bahwa persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Kompensasi dan Kepuasan Kerja) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika Kompensasi dan Kepuasan Kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Dosen, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap Kinerja Dosen.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Dosen). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik.

Pengujian Secara Parsial & Simultan

Analisis dalam bagian ini adalah dengan cara menguji untuk melihat signifikan atau tidak pengaruh langsung variabel-variabel dalam penelitian ini.

1). Analisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen

Hipotesis :

a) H_0 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen

b) H_a : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen

H_0 : $\rho = 0$ (pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen adalah signifikan)

H_a : $\rho \neq 0$ (pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen adalah tidak signifikan).

Kriteria pengujian hipotesis:

- a) Tolak H₀ jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih kecil dari probabilitas kesalahan yang ditetapkan (nilai sig < α 0,05)
- b) Tolak H_a jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih kecil dari probabilitas kesalahan yang ditetapkan (nilai sig > α 0,05)

Tabel Hasil Uji Parsial X1 dan Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	106.423	23.743		4.482	.000		
	Kompensasi	.140	.145	.121	.960	.341	.915	1.093
	Kepuasan Kerja	.381	.166	.290	2.298	.025	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Dari tabel di atas tentang pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Dosen diperoleh nilai t hitung sebesar 0.960 dengan probabilitas sig 0,341 > α = 0,05, atau t_{hitung} < t_{tabel} yaitu 0,960 < 1.9983. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X₁) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) FKIP UMSU.

Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak menentukan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja seorang dosen.

2). Analisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen.

Hipotesis :

- a). H₀ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen
- b). H_a : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen

Atau :

- H₀ : ρ = 0 (pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen adalah signifikan)
- H_a : ρ ≠ 0 (pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen adalah tidak signifikan).

Kriteria pengujian hipotesis:

- c) Tolak H₀ jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih kecil dari probabilitas kesalahan yang ditetapkan (nilai sig < α 0,05)
- d) Tolak H₀ jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih kecil dari probabilitas kesalahan yang ditetapkan (nilai sig > α 0,05)

**Tabel 5.5
Hasil Uji Parsial X2 dan Y**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	106.423	23.743		4.482	.000		
	Kompensasi	.140	.145	.121	.960	.341	.915	1.093
	Kepuasan Kerja	.381	.166	.290	2.298	.025	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Dari tabel di atas tentang pengaruh variabel Kepuasan terhadap Kinerja Dosen FKIP UMSU diperoleh nilai t hitung sebesar 2,298 dengan probabilitas sig 0,025 < α = 0,05, atau t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 2,298 > 1,9983. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H₀) diterima (H_a ditolak) dan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X₂) secara

parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) FKIP UMSU. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat Kinerja seorang dosen.

3). Analisis pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Hipotesis :

- a). H_0 : Kompensasi, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- b). H_a : Kompensasi, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Atau :

- H_0 : $\rho = 0$ (Kompensasi, Kepuasan Kerja pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen adalah signifikan)
- H_a : $\rho \neq 0$ (Kompensasi, Kepuasan Kerja tidak pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja adalah tidak signifikan).

Kriteria pengujian hipotesis:

- a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih kecil dari probabilitas kesalahan yang ditetapkan (nilai sig $< \alpha$ 0,05)
- b) Tolak H_a jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih kecil dari probabilitas kesalahan yang ditetapkan (nilai sig $> \alpha$ 0,05)

Tabel 5.6
Hasil Uji Simultan (F) X1, X2 dan Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1607.311	2	803.656	2.686	.076 ^a
	Residual	18849.053	63	299.191		
	Total	20456.364	65			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Dari tabel diatas tentang pengaruh secara simultan antara variabel Kompensai, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen FKIP diperoleh nilai F hitung sebesar 2,686 dengan probabilitas sig 0,076 $> \alpha = 0,05$, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $2.686 < 3,15$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Kompensasi (X_1) dan Kepuasan (X_2) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) FKIP UMSU. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja tidak menentukan atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen UMSU.

4.4.2. Koefisien Determinasi

Hasil pengolahan data Koefisien determinasi dengan SPSS 18 tentang pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.5.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2 dan Y

Model Summary^b

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.280 ^a	.079	.049	17.29715

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Melalui di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,280 Sedangkan *R-Square* adalah 0,079 atau 7,9%, menunjukkan sekitar 7,9% variabel Y (Kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel Kompensai (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Kompensasi (X_1) dan Kepuasan (X_2) terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) adalah 7,9%. Sisanya 83,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pada pembahasan kali ini akan dianalisis hasil temuan Peneliti terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Adapun tiga bagian utama yang dibahas dan dianalisis hasil temuan penelitian sebagai berikut;

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen

Dari hari pengujian di atas terlihat bahwa pengaruh variabel Kompensasi terhadap kinerja Dosen FKIP UMSU diperoleh nilai t hitung sebesar 0.960 dengan probabilitas sig 0,34 $> \alpha = 0,05$, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,960 < 1,9983$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) FKIP UMSU. Hasil penelitian yang dilakukan Hana Laura (2013) menyimpulkan, kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil pengujian secara parsial terlihat bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai nilai t hitung sebesar 2,298 dengan probabilitas sig 0,025 $< \alpha = 0,05$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,298 > 1,9983$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) FKIP UMSU. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat Kinerja seorang dosen. Hal ini sesuai dengan hasil kesimpulan penelitian yang dilakukan Titik Rosida (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil pengujian tentang pengaruh secara simultan Kompensai, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen FKIP diperoleh nilai F hitung sebesar 2,686 dengan probabilitas sig 0,076 $> \alpha = 0,05$, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $2,686 < 3,15$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Kompensasi (X_1) dan Kepuasan (X_2) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) FKIP UMSU.

Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja tidak menentukan atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen UMSU. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dalam bekerja tidak menentukan atau tidak berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen. Ini membuktikan bahwa Kompensasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen tidak memberikan pengaruh yang positif. Kepuasan Kerja lebih berpengaruh terhadap Kinerja Dosen dibandingkan dengan Kompensasi.

Menurut Wirawan (2015) menyatakan, faktor-faktor yang menyebabkan pegawai tidak mencapai standar kerja disebabkan mesin rusak, bahan baku datangnya terlambat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan; bahwa permasalahan kompensasi yang kurang mendapat perhatian dari pimpinan ternyata tidak memiliki pengaruh dalam kinerja dosen. Sedangkan, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Sedangkan dua variabel secara simultan atau bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan pengujian;

1. Dari pengujian terlihat bahwa variabel Kompensasi terhadap kinerja Dosen FKIP UMSU diperoleh nilai t hitung sebesar 0,960 dengan probabilitas $\text{sig } 0,34 > \alpha = 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $0,960 < 1,9983$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) FKIP UMSU. Maka Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.
2. Dari hasil pengujian secara parsial terlihat bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai nilai t hitung sebesar 2,298 dengan probabilitas $\text{sig } 0,025 < \alpha = 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,298 > 1,9983$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) FKIP UMSU. Maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
3. Dari hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan bahwa koefisien determinasi R-Square yang diperoleh sebesar 0,079. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen sebesar 7,9 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Elfi Azhar, M (2016), *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai RS dr GL Tobing PTP Nusantara II Tanjung Morawa*.
- Hana Laura (2012). *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Ruang Perawatan VIP Anggrek dan Ruang Perawatan K, RS. Persatuan Gereja Indonesia Cikini, Jakarta)*
- Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosada.
- Nurul Zuriyah, (2009). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Bumi Aksara.
- Riduwan dan Engkos AK. *Cara Penggunaan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung, CV Alfabeta.
- Rostina Sundayana (2014). *Statistika Penelitian Pendidikan*, Bandung, CV Alfabeta.
- Ruky. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Soedidjarto. (2004). *Kebijakan dan Pedoman Akreditasi Sekolah*. Jakarta: Depdiknas
- Suryadi, A. (2014). *Pendidikan Indonesia Menuju 2025*. Bandung: Remaja Rosada.
- Titik Rosida (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*.
- Wirawan, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta, Rajawali Pers.