

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN

Suprpto

Universitas Ahmad Dahlan

e-mail : suprpto_fasnet@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of financial compensation and non-financial compensation as an independent variable of motivation to work as an intervening variable and the performance of pay as a dependent variable. To test the hypothesis presented in this study we used path analysis. The results show that direct financial compensation variable (X1) had no significant effect on the motivation variables (Y1), while non-financial compensation variable (X2) separately have a significant influence on the motivation variables (Y1). Motivational variables (Y1) directly have a significant influence on the performance variable (Y2). Financial compensation variable (X1) had no significant effect on the performance variable (Y2) if it is mediated by the motivational variables (Y1). While non-financial compensation variable (X2) has a significant influence on the performance variable (Y2) if it is mediated by the motivational variables Y1

Key words: financial compensation, non-financial compensation, motivation and performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman dan bertambahnya usia Muhammadiyah yang telah mencapai 1 abad, permasalahan dan tantangan yang dihadapi dalam dunia pendidikan termasuk Universitas Ahmad Dahlan sebagai salah satu perguruan tinggi Muhammadiyah juga semakin kompleks. Salah satu tantangannya adalah menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di era global.

Untuk menghadapi tantangan tersebut salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah peningkatan produktivitas kerja melalui peningkatan mutu pendidikan. UAD dituntut menghasilkan lulusan yang tidak hanya sekedar jumlah, tetapi harus diikuti oleh ketrampilandan kualitas yang lebih baik sehingga menjadi angkatan kerja yang mampu bersaing di era global.

Tenaga pendidik yang profesional dapat dilihat dari kriteria: (1) kemampuan profesional, (2) upaya profesional, (3) waktu untuk kegiatan profesional dan (4) imbalan atas kerja profesional (Suryadi, 2004:5). Sehingga kemampuan profesional dan upaya untuk mentransformasikan dalam tindakan nyata disertai curahan waktu dan imbalan yang dapat menjamin hidupnya akan mampu meningkatkan kinerja dosen secara maksimal.

Selain tugas pengajaran dosen juga dituntut untuk melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat serta tugas lain yang diberikan oleh lembaga. Kenyataan yang di temui kinerja dosen belum maksimal, artinya belum semua dosen melaksanakan tiga tugas utama profesionalnya, sehingga perlu ada upaya peningkatan. Adanya langkah peningkatan kinerja Universitas

Ahmad Dahlan selain didasarkan pada tuntutan realitas, juga merupakan bagian strategis dari gerakan Muhammadiyah dalam mengembangkan misi dakwah dan tajdid di bidang pendidikan. Amal usaha yang berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi atau lembaga tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut Universitas Ahmad Dahlan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan jaman. Perkembangan suatu perguruan tinggi dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Kinerja dosen dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dan dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, UAD membutuhkan dosen yang memiliki kinerja tinggi. Pada saat yang sama dosen memerlukan umpan balik atas kinerja mereka. Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja dosen yang disebabkan oleh tidak terpenuhinya umpan balik yang sesuai atas prestasi sehingga menyebabkan rendahnya motivasi mereka dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja dosen.

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik pernah dilakukan oleh Karsono (2005). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK teknologi dan industri di kota Semarang. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Leonard Mangunsong (2008). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan sedikit kontribusi terhadap kinerja guru, artinya bila kompensasi ditingkatkan, hanya akan menaikkan sedikit kinerja guru yang bersangkutan.

Penelitian ini menarik untuk dilakukan, melihat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda serta subyek penelitian ini adalah dosen yang memiliki karakteristik berbeda dengan tenaga pendidik yang lain seperti guru.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja dosen pada salah satu amal usaha Muhammadiyah.

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Bagi perusahaan atau organisasi, kompensasi adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan dan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka tetap betah berada di perusahaan atau organisasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi (Rivai, 2004: 357).

Secara lebih terperinci, Rivai (2004: 357) membagi kompensasi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, komisi atau bonus. Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung seperti asuransi, tunjangan, tunjangan, uang lembur dan lain sebagainya. Sedangkan kompensasi non finansial berupa pujian, pengakuan karya, peluang promosi dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Komponen – Komponen Kompensasi

Dalam praktiknya kompensasi yang diberikan antara satu pemberi kerja dengan pemberi kerja lainnya relatif berbeda, namun demikian menurut Rivai (2004: 360-362) secara umum komponen-komponen kompensasi yang diberikan meliputi:

- 1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang

karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

- 2) Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- 3) Insentif merupakan imbalan langsung yang dapat dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*)
- 4) Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum perusahaan atau organisasi dalam memberikan kompensasi terhadap para pegawai atau karyawannya memiliki tujuan sebagai berikut (Rivai, 2004:379-380):

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi atau gaji upah maka terjalinlah ikatan kerjasama secara formal antara perusahaan dengan karyawan. Sehingga karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan

perusahaan wajib membayar kompensasi atau gaji upah sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- 2) Kepuasan kerja, dengan pemberian kompensasi yang cukup karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika kompensasi atau gaji upah yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.
- 5) Stabilitas karyawan, dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka menyadari serta akan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program gaji dan upah yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis, dengan program gaji dan upah yang layak dan adil serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil dan perpindahan keperusahaan sejenis dapat dihindarkan.
- 9) Pengaruh pemerintah, jika program gaji dan upah sesuai dengan undang-undang peburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dasar Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan pegawai yang telah ada dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan kinerja yang baik pula. Oleh karena itu program pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian yang sebaik-baiknya supaya kompensasi yang diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu faktor teknis lainnya seperti ketepatan waktu pembayaran juga tidak boleh dilupakan, karena meskipun kelihatannya sepele jika pembayaran tidak tepat waktu akan menurunkan semangat atau motivasi kerja.

Motivasi Kerja

Seperti di jelaskan pada latar belakang yang mendasari penelitian ini, bahwa umumnya kinerja berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu:

- 1) Kesiediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai
- 2) Kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Dengan kata lain menurut Gomes (2003: 175), performansi atau kinerja adalah fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan, atau $P = f(m \times a)$, di mana $P = \text{performance}$, $m = \text{motivation}$, dan $a = \text{ability}$. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Motivasi dan Kepuasan

Kepuasan kerja pegawai akan mempengaruhi tingkat kehadiran pada saat bekerja dan mempengaruhi kesiediaan untuk bekerja.

Kesiediaan atau motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan. Jadi yang disebut pegawai yang bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil (Gomes, 2003: 179).

Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan-kemampuan (abilities). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (Gomes 2003:181).

Kinerja

Dalam suatu pernyataan Mairer se bagaimana dikutip oleh Wijono (2007: 32) secara umum kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Selanjutnya Porter dan Lawler dalam Wijono (2007: 32) juga menyampaikan pengertian yang hampir sama dengan menggunakan istilah prestasi kerja. Mereka mengatakan prestasi kerja sebagai berikut:

"*Successful role achievement*" yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Kriteria Pengukuran Kinerja

Kinerja setiap individu dapat diukur, namun untuk mengukur kinerja diperlukan alat ukur yang tepat. Alat ukur yang tepat belum tentu menjadi predisi yang tepat pula jika kriteria alat ukur kinerja tersebut tidak memenuhi persyaratan. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi untuk menentukan kriteria pengukuran suatu alat ukur kinerja yang baik diantaranya adalah dapat dipercaya (*reliable*), realistis (*realistic*), mewakili (*representative*) dan dapat meramalkan/*predictable* (Wijono, 2007: 34-35).

Sedangkan menurut Mairer sebagaimana dikutip oleh Wijono (2007: 35) mengatakan bahwa secara umum kriteria alat ukur kinerja mempunyai beberapa aspek yaitu kuantitas dan kualitas, waktu yang dipergunakan, jabatan yang diampunya, absensi, keamanan dan keselamatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Dimensi-dimensi kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja antara lain meliputi: kualitas atau mutu kerja, kreativitas, tanggungjawab, sikap positif, kehadiran dan hubungan dengan tim kerja.

Berdasarkan kerangka berpikir yang dikembangkan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha1: Kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dosen di UAD.

Ha2: Kompensasi non finansial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dosen di UAD

Ha3: Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen di UAD.

Ha4: Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen tetap swasta yayasan di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta dengan masa kerja minimal 1 tahun. Merujuk pada Sekaran (2003), jumlah sampel dikatakan representatif jika jumlah sampel $30 < \text{Sampel Besar} < 500$. Oleh karena itu pada penelitian ini jumlah sampel ditentukan sebanyak 75 sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *random sampling* yaitu penarikan sampel secara acak untuk setiap fakultas yang ada di Universitas Ahmad Dahlan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. *Independent Variable* (Variabel Bebas), terdiri atas variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah gaji upah pokok yang diberikan secara tetap kepada dosen setiap bulan dan tunjangan atau insentif uang selain gaji. Pendapat tentang baik-buruknya kompensasi finansial tersebut diukur berdasarkan indikator - indikator sebagai berikut; kecukupan setiap bulannya, kesesuaian dengan risiko pekerjaan, ketepatan cara perhitungan dan ketepatan waktu pembayaran. Sedangkan kompensasi non finansial antara lain kepastian status jabatan/pekerjaan, jenjang karir, peluang promosi, pengakuan karya dan penghargaan atas prestasi istimewa. Pendapat tentang baik buruknya kompensasi non finansial tersebut diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut; kepastian status jabatan, kejelasan jenjang karir, ketepatan

prosedur kenaikan jabatan, pengakuan karya dan penghargaan atas prestasi istimewa.

- b. *Dependent Variable* (Variabel Terikat), berupa variable kinerja yaitu perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya sebagai pengajar di perguruan tinggi atau sebagai capaian keberhasilan yang dilaksanakan dosen dalam proses mengajar. Kinerja diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut: kreativitas dalam mengajar, kerja sama dengan dosen lain, prakarsa dalam mengajar, dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas.
- c. *Intervening Variable* (Variabel Antara) *Intervening variable* adalah konstruk teoritis yang menjelaskan hubungan *independent variable* dengan *dependent variable*. *Intervening variable* dalam penelitian ini adalah variabel motivasi. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi dan mengarahkan setiap individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan. Tinggi rendahnya motivasi kerja diukur dengan menggunakan indikator: kedisiplinan, perhatian / konsentrasi, kerajinan, dan pencapaian tujuan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner. Penyebaran kuesioner kepada responden bertujuan untuk mendapatkan data primer tentang kompensasi yang mempengaruhi motivasi dan kinerja dosen UAD. Skala pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* sehingga data yang diperoleh dari pengukuran skala *likert* adalah berbentuk data interval (Sugiyono, 2006:15).

Alat Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas diuji dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* antara skor setiap item (butir) dengan skor total dari item tersebut. Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

X = nilai butir

Y = nilai total butir

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan Variabel y

N = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai peluang kesalahan alpha (α) < 0,05 maka butir dinyatakan valid
- 2) Jika nilai peluang kesalahan alpha (α) > 0,05 maka butir dinyatakan tidak valid

Sedangkan Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dapat dikatakan handal apabila memiliki koefisien keandalan Alpha > 0,6 atau lebih.

Analisis Deskriptif

Data primer yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden dalam hal ini dosen tetap yayasan di UAD atau dimaksudkan untuk melakukan analisis data sesuai dengan klasifikasi responden dalam prosentase.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas, metode statistik yang digunakan dalam uji normalitas sebaran data adalah dengan menggunakan uji nor

parametrik tes *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk menentukan normal tidaknya suatu sebaran data yaitu dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Artinya jika dalam hasil analisis diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal, dan sebaliknya jika tingkat signifikansi $\leq 0,05$ maka residual berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas. uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas saling berpengaruh atau tidak. Untuk menentukan tinggi rendahnya korelasi variabel-variabel bebas dilakukan dengan uji *Varian Inflation Factor (VIF)* yang mempunyai persamaan : $VIF = 1/\text{tolerance}$. Artinya jika $VIF > 5$, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya jika $VIF \leq 5$ berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel (Sugiyono, 2006).

Uji Heterokedastisitas. Metode uji heterokedastisitas menggunakan korelasi Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandardized residual. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual diperoleh signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi (Sugiyono, 2006)

Analisis Inferensial

Persamaan Regresi

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi nilai berganda karena variabel bebasnya terdiri dari beberapa variabel. Persamaan regresi liner berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1) Persamaan Regresi Tahap 1

$$ZY_1 = \gamma_{11} ZX_1 + \gamma_{12} ZX_2$$

2) Persamaan Regresi Tahap 2

$$ZY_2 = \gamma_{21} ZX_1 + \gamma_{22} ZX_2 + \beta_{21} ZY_1$$

Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Koefisien Determinan (R^2) untuk Regresi Tahap 1 dan Regresi Tahap 2

Angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas. Koefisien determinan (R Square) dapat diperoleh dari koefisien korelasi dikuadratkan. Untuk regresi berganda, koefisien korelasi multipel dikuadratkan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang koefisien determinannya semakin tinggi atau dengan kata lain kemampuan menjelaskan dari semua variabel bebasnya terhadap perilaku variabel terikatnya semakin tinggi. R Square biasanya dinyatakan dalam %. Jadi jika nilai 100% dikurangi dengan angka R Square akan diperoleh angka yang menunjukkan seberapa besar perilaku variabel terikatnya yang belum dijelaskan.

Uji F

- 1) Menentukan $H_0 : \rho = 0$
 $H_1 : \rho \neq 0$
- 2) Mencari harga F statistik.
- 3) Mencari harga taraf signifikansi berdasarkan harga F tersebut.
- 4) Jika taraf signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.
- 5) Sebaliknya jika harga taraf signifikansinya $< 0,05$ maka H_1 diterima artinya ada pengaruh

yang signifikan semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Analisis Jalur

Analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi. Digunakannya analisis jalur atau *path analysis* karena terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara (Y1). Tujuan dilakukannya analisis jalur untuk mengetahui apakah untuk mencapai sasaran akhir harus melewati variabel antara/variabel *intervening* atau bisa langsung ke sasaran akhir

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan Data

Tabel 1
Pengumpulan Angket/Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	75 Eksemplar
2	Kuesioner yang kembali	75 Eksemplar
3	Response Rate	100 %
4	Kuesioner yang tidak kembali	0 Eksemplar
5	Kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya	3 Eksemplar
6	Total kuesioner yang layak untuk dianalisis	72 Eksemplar

Sumber: hasil olah data

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Secara keseluruhan hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk setiap variabel dapat dilihat pada uraian berikut :

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket pengukur Kompensasi Finansial (X1)

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Pengukur Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Butir	Korr. Pearson	Signifikansi	Status
X _{1.1}	0,871	0,000	Valid
X _{1.2}	0,886	0,000	Valid
X _{1.3}	0,667	0,000	Valid
X _{1.4}	0,583	0,016	Valid
X _{1.5}	0,871	0,000	Valid
X _{1.6}	0,836	0,000	Valid
X _{1.7}	0,797	0,000	Valid
X _{1.8}	0,563	0,000	Valid
<i>Standardized item alpha</i> = 0,779			Reliabel

Sumber: hasil olah data

Dari tabel di atas diketahui bahwa setiap butir mempunyai taraf signifikansi yang besarnya $0,000 < 0,05$ dan besarnya *Standardized item alpha* $0,779 > 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner pengukur variabel Kompensasi Finansial (X1) dinyatakan valid dan reliabel.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket pengukur Kompensasi Non Finansial (X2)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Pengukur Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Butir	Korr. Pearson	Signifikansi	Status
X _{2.1}	0,556	0,000	Valid
X _{2.2}	0,842	0,000	Valid
X _{2.3}	0,775	0,000	Valid
X _{2.4}	0,632	0,000	Valid
X _{2.5}	0,741	0,000	Valid
<i>Standardized item alpha</i> = 0,780			Reliabel

Sumber: hasil olah data

Dari tabel di atas diketahui bahwa setiap butir mempunyai taraf signifikansi yang besarnya $0,000 < 0,05$ dan besarnya *Standardized item alpha* $0,780 > 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner pengukur variabel Kompensasi Non Finansial (X2) dinyatakan valid dan reliabel.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket pengukur Motivasi (Y1)

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Pengukur Variabel Motivasi (Y1)

Butir	Korr. Pearson	Signifikansi	Status
Y ₁₁	0,751	0,000	Valid
Y ₁₂	0,799	0,000	Valid
Y ₁₃	0,775	0,000	Valid
Y ₁₄	0,782	0,000	Valid
<i>Standardized item alpha</i> = 0,809			Reliabel

Sumber: hasil olah data

Dari tabel di atas diketahui bahwa setiap butir mempunyai taraf signifikansi yang besarnya $0,000 < 0,05$ dan besarnya *Standardized item alpha* $0,809 > 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner pengukur variabel Motivasi (Y1) dinyatakan valid dan reliabel.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket pengukur Kinerja (Y2)

Tabel 5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Pengukur Variabel Kinerja (Y2)

Butir	Korr. Pearson	Signifikansi	Status
Y ₂₁	0,695	0,000	Valid
Y ₂₂	0,784	0,000	Valid
Y ₂₃	0,857	0,000	Valid
Y ₂₄	0,863	0,000	Valid
Y ₂₅	0,859	0,000	Valid
<i>Standardized item alpha</i> = 0,809			Reliabel

Sumber: hasil olah data

Dari tabel di atas diketahui bahwa setiap butir mempunyai taraf signifikansi yang besarnya $0,000 < 0,05$ dan besarnya *Standardized item alpha* $0,809 > 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner pengukur variabel Kinerja (Y1) dinyatakan valid dan reliabel.

Analisis Deskriptif

Deskripsi Mengenai Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Tabel 6
Pendapat Dosen UAD Mengenai Kompensasi Finansial

SKOR	KATEGORI	F	F(%)
1,0 - 1,8	Sangat Tidak Sesuai	2	2,80
> 1,8 - 2,6	Tidak Sesuai	21	29,10
> 2,6 - 3,4	Cukup sesuai	26	36,10
> 3,4 - 4,2	Sesuai	17	23,60
> 4,2 - 5,0	Sangat Sesuai	6	8,40
Jumlah		72	100,00

Sumber: hasil olah data

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden (36,10%) menyatakan bahwa kompensasi finansial yang diterimanya sudah cukup sesuai. 23,60% menyatakan sudah sesuai dan bahkan 8,40% menyatakan sangat sesuai. Ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh UAD sudah cukup baik meskipun belum mencapai titik tertinggi karena masih ada yang mempersepsikan tidak sesuai sebesar 29,10 % serta 2,80% responden menyatakan sangat tidak sesuai. Artinya dosen mempersepsikan bahwa kompensasi finansial yang diterimanya bisa mencukupi kebutuhan hidup setiap bulannya, sudah cukup sesuai dengan resiko pekerjaannya, sudah dihitung dengan cara yang tepat dan sudah dibayarkan secara tepat waktu pula.

Deskripsi Mengenai Kompensasi Non-Finansial (X2)

Tabel 7
Pendapat Dosen UAD
Mengenai Kompensasi Non-Finansial

SKOR	KATEGORI	F	F(%)
1,0 - 1,8	Sangat Tidak Sesuai	0	0,00
> 1,8 - 2,6	Tidak Sesuai	3	4,20
> 2,6 - 3,4	Cukup sesuai	23	32,00
> 3,4 - 4,2	Sesuai	33	45,80
> 4,2 - 5,0	Sangat Sesuai	13	18,00
	Jumlah	72	100,00

Sumber: hasil olah data

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 33 dosen (45,80%) menyatakan bahwa kompensasi non finansial yang diterimanya sudah sesuai, dan bahkan 18,00% yang lain menyatakan sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial yang diberikan oleh UAD sudah cukup baik meskipun belum maksimal.

Deskripsi Mengenai Motivasi (Y1)

Tabel 8
Motivasi Kerja Dosen UAD

SKOR	KATEGORI	F	F(%)
1,0 - 1,8	Sangat rendah	0	0,00
> 1,8 - 2,6	Rendah	0	0,00
> 2,6 - 3,4	Cukup	1	1,40
> 3,4 - 4,2	Tinggi	42	58,30
> 4,2 - 5,0	Sangat Tinggi	29	40,30
	Jumlah	72	100,00

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 42 responden (58,30%) menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, dan bahkan (40,30%) yang lain menunjukkan kinerja yang sangat tinggi. Hal ini merupakan modal yang bagus untuk terus meningkatkan kinerja dosen dalam rangka mewujudkan tujuan Universitas.

Deskripsi Mengenai Kinerja (Y2)

Tabel 9
Kinerja Dosen UAD

SKOR	KATEGORI	F	F(%)
1,0 - 1,8	Sangat rendah	0	0,00
> 1,8 - 2,6	Rendah	0	0,00
> 2,6 - 3,4	Cukup	6	8,30
> 3,4 - 4,2	Tinggi	43	59,70
> 4,2 - 5,0	Sangat Tinggi	23	32,00
	Jumlah	72	100,00

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 59,70% dan 32,00% dosen memiliki kinerja tinggi dan sangat tinggi. Oleh karena itu, keadaan ini harus terus dipertahankan dan ditingkatkan dengan imbalan atau kompensasi yang sesuai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov*. Hasil perhitungan seperti ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Z Kolmogorof-Smirnov	Signifikansi	Keterangan
X1	0,769	0,646	Normal
X2	0,945	0,533	Normal
Y1	0,958	0,318	Normal
Y2	0,939	0,339	Normal

Sumber: hasil olah data

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai taraf signifikansi > 0,05 sehingga disimpulkan asumsi nilai residual berdistribusi normal dapat dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Pengujian menggunakan harga *Varians Inflation Factor* (VIF) dengan batas maksimum 5. Berikut ini hasil perhitungan VIF untuk regresi tahap I dan II.

Tabel 11
Harga VIF Pada Regresi tahap I dan II

Variabel	VIF Regresi Tahap I	VIF Regresi Tahap II
X1	1,261	1,289
X2	1,261	1,683
Y1	-----	1,351

Sumber: hasil olah data

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa baik pada regresi tahap I maupun tahap II semua variabel terbebas dari sifat multikolinieritas, sehingga asumsi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Data diasumsi tidak mempunyai sifat heteroskedastisitas jika harga koefisien korelasi Spearman's rho menghasilkan taraf signifikansi $> 0,05$. Hasil perhitungan untuk regresi tahap I maupun tahap II dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada Regresi Tahap I dan II

Variabel	Regresi Tahap I		Regresi tahap II	
	Rank Corr. Spearman	Sig.	Rank Corr. Spearman	Sig.
X1	-0,013	0,915	-0,077	0,519
X2	-0,083	0,489	-0,025	0,845
Y1	-----	-----	0,010	0,935

Sumber: hasil olah data

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai harga koefisien korelasi Spearman's rho yang menghasilkan taraf signifikansi $> 0,05$ artinya bahwa semua variabel tidak mempunyai sifat yang heteroskedastisitas (=homoskedastisitas) sehingga memenuhi asumsi.

Analisis Jalur

Regresi Tahap I

Pada persamaan regresi tahap I ini, variabel X1 dan X2 diposisiikan sebagai variabel bebas dan variabel Y1 diposisiikan sebagai variabel terikat. Dengan berdasarkan data yang telah distandardisasi dengan nilai Z (=Z score), maka hasil perhitungan secara keseluruhan seperti disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 13
Ringkasan Hasil Parameter Model Pada Regresi Tahap I

Arah Pengaruh	Koefisien Jalur	T	Sig	R ²
X1 → Y1	-0,107	-0,940	0,350	0,296
X2 → Y1	0,584	5,152	0,000	

Sumber: hasil olah data

Regresi Tahap II

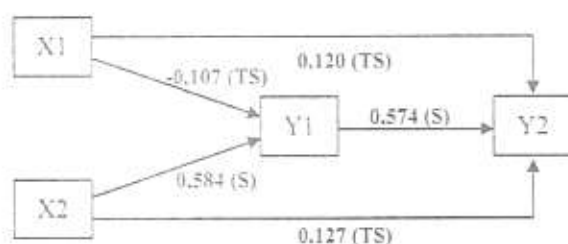
Pada persamaan regresi tahap II ini, variabel X1, X2 dan Y1 diposisiikan sebagai variabel bebas sedang variabel Y2 diposisiikan sebagai variabel terikat. Dengan menggunakan data yang telah distandardisasi ke nilai Z, diperoleh harga-harga sebagai berikut :

Tabel 13
Ringkasan Hasil Parameter Model Pada Regresi Tahap II

Arah Pengaruh	Koefisien Jalur	t	Sig	R ²
X1 → Y2	0,120	1,208	0,231	0,475
X2 → Y2	0,137	1,097	0,277	
Y1 → Y2	0,574	5,481	0,000	

Sumber: hasil olah data

Hasil analisis regresi tahap I dan II tersebut di atas dapat digambarkan dalam bentuk diagram seperti berikut ini :



Gambar 1
Hasil Analisis Regresi Tahap I dan Tahap II

Mencari Pengaruh Tidak Langsung

Dari persamaan regresi tahap I dan tahap II dapat dicari besarnya koefisien pengaruh secara tidak langsung, yaitu :

Tabel 14
Koefisien Pengaruh Tidak Langsung Yang Distandardisasi

Arah Pengaruh	Koefisien Pengaruh	Keterangan
X1 → Y1 → Y2	$-0.107 \times 0.574 = -0.061$	Tidak Signifikan
X2 → Y1 → Y2	$0.584 \times 0.574 = 0.335$	Signifikan

Sumber: hasil olah data

Mencari Koefisien Determinasi Total

$$R^2 = 1 - \{(1 - 0.276)(1 - 0.475)\} = 0,620$$

Pengaruh Langsung

Secara langsung X1 (Kompensasi Finansial) secara terpisah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y1 (Motivasi Kerja) Hal ini ditunjukkan dengan taraf signifikansi yang besarnya $0,350 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dosen UAD tidak mendukung, ini berarti kompensasi finansial yang diterima para dosen tidak mampu meningkatkan motivasi kerja mereka.

Sedangkan secara langsung X2 (Kompensasi Non Finansial) secara terpisah mempunyai pengaruh terhadap Y1 (Motivasi Kerja).

Hal ini ditunjukkan dengan taraf signifikansi yang besarnya $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dosen UAD diterima mendukung, hal ini berarti kompensasi non finansial yang diterima para dosen mampu meningkatkan motivasi kerja mereka.

Demikian pula dengan variabel Y1 (Motivasi Kerja) secara langsung mempunyai pengaruh terhadap Y2 (Kinerja). Hal ini ditunjukkan dengan taraf signifikansi yang besarnya $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen UAD diterima mendukung, hal ini berarti bahwa tingginya motivasi kerja akan mampu meningkatkan kinerja dosen.

Hipotesis selanjutnya atau hipotesis keempat yang dikembangkan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen UAD dengan motivasi sebagai variabel intervening diterima/mendukung. Secara langsung variabel X1 dan variabel X2 secara terpisah tidak mempunyai pengaruh terhadap Y2. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan kompensasi, perubahan secara langsung terhadap perbaikan kinerja tidak signifikan sehingga terkesan tidak ada perubahan kinerja

Pengaruh Tidak Tidak Langsung

Variabel X1(Kompensasi Finansial) ternyata tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y2 (Kinerja) jika diantarai oleh variabel Y1 (Motivasi Kerja) dengan koefisien pengaruh sebesar -0.061 . Sedangkan variabel X2 (Kompensasi Non Finansial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y2 jika diantarai oleh variabel Y1, dengan koefisien pengaruh sebesar 0.335 . Dari kedua angka koefisien pengaruh tersebut, disimpulkan bahwa

variabel X2 mempunyai pengaruh lebih kuat (dominan) terhadap variabel Y2 jika variabel Y1 sebagai variabel antara dibanding dengan variabel X1. Hal ini bukan berarti mereka atau para dosen tidak membutuhkan uang, yang perlu ditekankan adalah gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan mereka dan akhirnya mereka terpuaskan. Senada dengan hasil penelitian Herzberg (Hasibuan, 1990:176) salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu atau disebut sebagai kompensasi non finansial.

Dosen juga merasa lebih senang dihargai atau diposisikan sebagai manusia ketimbang dihargai sebagai barang atau alat produksi. Selain itu terkait dengan kebutuhan religius, dosen UAD merasakan mantap dan bangga ketika dirinya diakui sebagai bagian dari organisasi dalam hal ini Persyarikatan Muhammadiyah sebagai gerakan dan jalan beribadah kepada Allah SWT untuk meraih kebahagiaan di kehidupan selanjutnya.

Jika dilihat harga koefisien determinasi totalnya sebesar 0.620 yang artinya bahwa 62% perubahan variabel Y2 disebabkan oleh perubahan variabel X1 dan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y1 sebagai variabel antara, sedangkan sisanya yang 38% disebabkan oleh variabel lain di luar model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi dan kinerja dosen di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Secara langsung variabel kompensasi finansial (X1) secara terpisah tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi (Y1), sedangkan secara langsung variabel kompensasi non finansial (X2) secara terpisah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi (Y1).

Variabel motivasi (Y1) secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y2)

Secara langsung variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi non finansial (X2) secara terpisah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y2).

Variabel kompensasi finansial (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y2) jika diantarai oleh variabel motivasi (Y1) dengan koefisien pengaruh sebesar -0.061.

Variabel kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y2) jika diantarai oleh variabel motivasi Y1, dengan koefisien pengaruh sebesar 0.335.

Variabel kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh lebih kuat (dominan) terhadap variabel kinerja (Y2) jika variabel motivasi (Y1) sebagai variabel antara dibanding dengan variabel kompensasi finansial (X1).

Jika dilihat harga koefisien determinasi totalnya sebesar 0.620 yang artinya bahwa 62% perubahan variabel kinerja (Y2) disebabkan oleh perubahan variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi non finansial (X2) secara bersama-sama dengan variabel motivasi (Y1) sebagai variabel antara, sedangkan sisanya yang 38% disebabkan oleh variabel lain di luar model.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah untuk penelitian selanjutnya responden dapat dikembangkan dengan menambahkan Dosen Negeri (status

PNS) yang diperbantukan di UAD (Dosen DPK) sehingga nantinya bisa diperoleh hasil uji beda dua kelompok yang diharapkan dapat melengkapi keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Karya, Jakarta.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Karsono. 2005. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Tehnologi dan Industri*. Jurnal PTM Volume 5. No.1. Semarang
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kualitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. AMP YKPN. Edisi I. Yogyakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangunsong, Leonard. 2008. *Pengaruh Kompensasi yang Diterima Guru dan Penilaian Guru pada Kecemasan Siswa Terhadap Kinerja Guru*. <http://leoriset.blogspot.com>
- Manullang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ridwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta, Cetakan Ketiga, Bandung.
- Rivai, Veithszal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Saifudin, Azwar. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Edisi Ketiga, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research, Methods for Business*. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Buku 1, Edisi 4. Salemba Empat, Jakarta
- Setiaji, Bambang. 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta, Cetakan Kedua, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Cetakan Kesembilan, Bandung.
- Trihendradi, Cornelius. 2004. *Memecahkan Kasus Statistik: Deskriptif, Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS 12*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Akuntansi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wijono, Sutarto. *Motivasi Kerja*. Widya Sari, Salatiga. 2007.