



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS**

SKRIPSI

**ANALISIS
PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI,KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA DOSEN
UNIVERSITAS ANDALAS**

Oleh :

FEBRYAN NAZLY

02 156 001

Mahasiswa Program S-1 Jurusan Manajemen

*Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*

PADANG

2009



No. Alumni Universitas

FEBRYAN NAZLY

No. Alumni Fakultas

BIODATA

a). Tempat/Tgl Lahir: Padang/ 08 Februari 1985 b). Nama Orang Tua: Nazaruddin c). Fakultas: Ekonomi d). Jurusan: Manajemen e.) No. BP: 02156001 f). Tanggal Lulus: 25 Juli 2009 g). Predikat Lulus: Memuaskan h). IPK: 2,80 i). Lama Studi: j). Alamat Orang Tua: Jl lb gajah 63 pisang pauh Padang

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA DOSEN UNIVERSITAS ANDALAS

Skripsi S.1 Oleh Febryan Nazly , Pembimbing: Drs. Arrizal M Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja dosen Universitas Andalas, secara khusus penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui besarnya faktor motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja dosen Universitas Andalas (2) untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap produktifitas kerja dosen Universitas Andalas. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen Universitas Andalas yaitu sebanyak 1306 orang dosen. Sampel penelitian menggunakan the proportionate stratified random sampling method (Sugiyono, 1999:75) populasi dosen Universitas Andalas sebanyak 1306 orang dosen dengan taraf kesalahan 10% maka sampel penelitian sebanyak 224 orang responden. Dari 224 orang kuisioner yang didistribusikan kepada 224 orang responden, maka 224 kuisioner dikembalikan oleh responden. Penelitian ini menghasilkan dua hasil penelitian. Pertama, produktifitas kerja (Y) pada dosen Universitas Andalas dipengaruhi secara bersama-sama sebesar 41% oleh motivasi (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3). Kedua produktifitas kerja dosen (Y) Universitas Andalas paling dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X_3). Seluruh instrumen menggunakan 5 skala likert, skala paling tinggi 5 dan yang paling rendah 1. Teknik analisis menggunakan regresi berganda dengan program spss.

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal: Juli 2009, dengan penguji :

Tanda Tangan	1.		2.		Pembimbing :	
	Nama Terang	Dra. Hj Dewi Susita MSi	Drs. Jhon Edward. MM	Drs. Arrizal MSi		

Mengetahui
Ketua Jurusan : Dr. Harif Amali Rivai, SE. MSi
NIP.132 164 008

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapat Nomor Alumnus:

Petugas Fakultas / Universitas		
No. Alumni Fakultas:	Nama:	Tandatangan:
No. Alumni Universitas:	Nama:	Tandatangan:

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Selama ini dunia akademisi dianggap sebagai suatu institusi ilmiah dan sebuah organisasi profesional yang memandang kesetaraan sebagai suatu hal yang harus diperjuangkan, namun dalam kenyataannya tidak bisa terhindari dari konstruksi sosial. Pada perguruan tinggi pada dasarnya tenaga pengajar (dosen) memiliki peran yang sama, yaitu mendidik orang-orang yang akan dipersiapkan untuk mampu bermasyarakat dengan baik dan terjun ke dunia kerja dengan mempunyai kedudukan istimewa. Namun motivasinya dinilai berbeda karena faktanya dosen perguruan tinggi negeri telah mendapatkan kompensasi berupa gaji yang nilai dan waktunya diberikan secara tetap dari pihak pemerintah serta memiliki jaminan hari tua (pensiun) sehingga dosen tersebut memiliki motivasi kerja yang tetap dalam menjalankan tugasnya..

Seorang dosen merupakan sumber daya yang terbatas yang bekerja pada suatu perguruan tinggi sudah tentu mengharapkan imbalan atau balas jasa dari hasil tugas yang telah dijalankannya, baik berupa materi ataupun *non materi*. Menurut Nitisemito (1982) dalam Junita (2002) keseluruhan imbalan atau balas jasa yang diterima oleh seorang yang dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap, dikenal dengan sebutan kompensasi. Pemberian kompensasi yang meliputi pemberian gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas lainnya sering menjadi masalah di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu pihak organisasi harus memperhatikannya

secara profesional, jika tidak akan menimbulkan kerugian bagi mereka misalnya terjadi pemogokkan, adanya karyawan yang mengundurkan diri atau berhenti dan lain-lain yang dapat mengganggu aktifitas kegiatan instansi tersebut. Tujuannya untuk menjaga suatu bentuk sikap yang menyenangkan dalam menjalankan tugas dan adanya lingkungan kerja yang terjamin agar dapat memotivasi dosen tersebut guna meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, dengan demikian produktivitas kerja dapat diperoleh dengan tinggi.

Di dalam perguruan tinggi, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan produktivitas kerja dosen. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kedudukan dan perlakuan pihak perguruan tinggi terhadap dosen tersebut. Menurut Hasibuan (2003: 203) seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada organisasi. Begitu juga dengan dosen, semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Dosen yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Produktivitas sangat penting bagi organisasi untuk dikelola dengan baik. Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dan akan mendorong manusia untuk tidak

BAB 6

PEMBAHASAN

6.1 Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Secara Bersama-sama

Penelitian ini menemukan “model produktivitas kerja dosen di Universitas Andalas” berbentuk persamaan regresi berganda, yaitu :

$$Y = 5,638 + 0,039 X_1 + 0,030 X_2 + 0,516 X_3$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kompensasi Kerja

X₃ = Kepuasan Kerja

Model persamaan regresi berganda diatas mempresentasikan bahwa koefisien regresi tiga variabel independent (faktor-faktor motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja) bertanda positif. Informasi ini menunjukkan bahwa tiga variabel independen mempunyai hubungan searah dengan kepuasan kerja. Dengan demikian jika motivasi (X₁), kompensasi (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) meningkat maka akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja (Y) dosen di Universitas Andalas.

Hasil analisis regresi berganda pada tabel 5.5.1 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X₁), kompensasi (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) secara bersama-sama sebesar 41,8% mempengaruhi produktivitas kerja (Y). Sedangkan sisanya produktivitas kerja

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa hasil penelitian dan pembahasannya maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor independen yaitu, motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (uji F) = 52,716 dengan $p = 0,001$. Oleh karena $p = 0,001 < 0,05$, maka ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja. Dari nilai koefisien determinasi (R) = 0,647, menunjukkan bahwa sekitar 64,7% variasi perubahan variabel terikat produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel bebas motivasi kerja, kompensasi kerja dan kepuasan kerja. Jumlah ini adalah jumlah yang signifikan karena melebihi dari 50%. Sementara sisanya, sekitar 35,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini meyakinkan (signifikan) dengan menggunakan F hitung pada alpha 5 % dan *degree for freedom for denominator* ($df = 220$) dan dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Yakni secara simultan (bersama-sama) 3 variabel bebas motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y) para dosen di Universitas Andalas.

DAFTAR PUSTAKA

- Dajan, Anto, 1996, **Pengantar Metode Statistik**, Jilid II, LP3ES, Jakarta.
- Gibson, J.L., Ivan C., & Donnelly J. P., 1996, **Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses**, Edisi 8, Alih Bahasa: Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2001, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE: Yogyakarta.
- <http://www.e-psikologi.com/>, Diakses tanggal 10 Mei 2008, kata kunci, **Kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam organisasi.**
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie, 2002, Salemba Empat, Jakarta.
- Poerwati, E. S., Margono Setiawan & Bambang Swasto, 2002, **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Komitmen Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Tbk. Kandatel Malang)**, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. XXII, No. 1, Hal 59-71.
- Pribadi, Joni D. & Moh. Maskan, 1998, **Komitmen Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja**, Majalah Bisnis dan Teknologi, Edisi 06, Desember, Hal. 64-72.
- Robbins, Stephen P., 1996, **Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi, Aplikasi**, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.