

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN

(Studi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung,
Tahun 2006)

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Dari
Syarat Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Program Studi Administrasi Pendidikan



Oleh

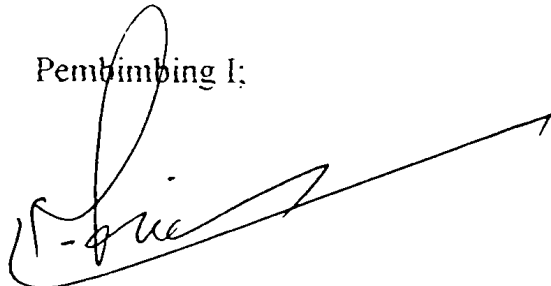
BRANTAS
NIM: 049406



**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2006**

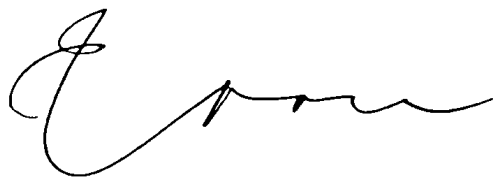
DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PEMBIMBING:

Pembimbing I;

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a series of loops and a long horizontal stroke that ends in an arrowhead pointing to the right.

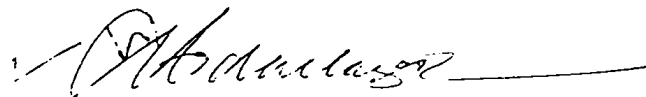
Prof. Dr. H. Tb. Abin Svamsuddin Makmun, M.A.

Pembimbing II;

A handwritten signature in black ink, featuring a large, elegant initial 'D' followed by a series of fluid, connected loops.

Dr. Danny Meirawan, M.Pd.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan
Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abdul Azis Wahab', followed by a horizontal line.

Prof. Dr. H. Abdul Azis Wahab, M.A.

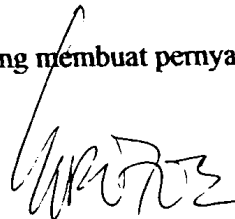


PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN (Studi terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, Tahun 2006)” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Juni 2006

Yang membuat pernyataan,



Brantas







ABSTRAK

Kinerja dosen merupakan penggerak mula (prime mover) bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh Lembaga Perguruan Tinggi. Baik buruknya kinerja dosen ditentukan oleh berbagai faktor, salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen adalah seberapa baik kompensasi yang diterima dan seberapa tinggi kepuasan para dosen terhadap kompensasi tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, maka permasalahan penelitian ini mengungkap tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan variabel kompensasi, kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Keith Davis (1985:96), Stephen P. Robbins (1996:G-4), Frederik Herzberg (J. Michael Syptak et al., 1999) serta konsep administrasi pendidikan.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif melalui teknik analisis deskriptif, korelasional, dan regresi berganda dengan menggunakan statistik parametrik. Subjek penelitian adalah Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, dengan populasi sebanyak 134 dosen dan sample penelitian sebanyak 66 orang dosen.

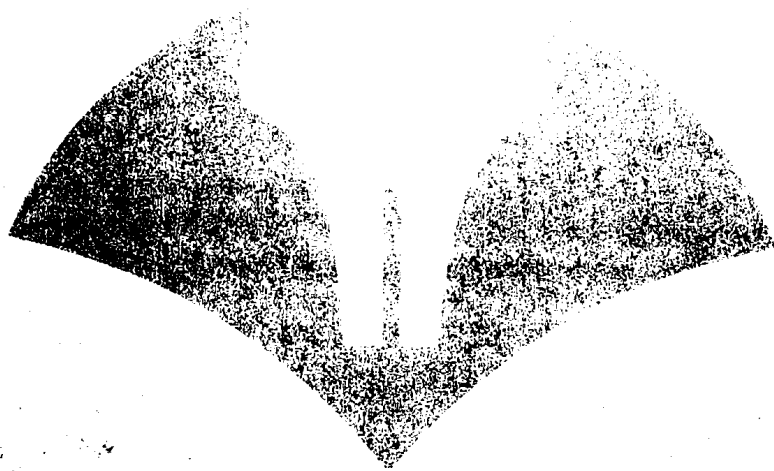
Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara deskriptif, kompensasi termasuk kategori kurang baik, sedangkan kepuasan kerja dan kinerja termasuk kategori cukup. Hasil lainnya menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 47,20 % dan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 67,40 %, serta pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja adalah sebesar 73,80 %.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, direkomendasikan beberapa hal, diantaranya : (1) Menyediakan program pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang terpadu dan terbuka bagi seluruh dosen, serta dukungan fasilitas kerja yang memadai, (2) Memperlakukan dosen sebagai "mitra kerja", dan dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan, (3) Mensosialisasikan visi dan misi yang ingin dicapai oleh STP Bandung, sehingga secara tidak langsung dosen merasa dilibatkan dan turut bertanggung jawab mencapai tujuan institusi, (4) Mengupayakan agar kualitas pendidikan dosen terus ditingkatkan pada jenjang yang lebih tinggi, dengan mekanisme yang transparan dan objektif, dan (5) Membuat saluran komunikasi yang mudah digunakan, sehingga mereka dapat menyampaikan seluruh aspirasinya kepada manajemen (STPB).

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain diluar kompensasi dan kepuasan kerja yang diduga mempengaruhi kinerja dosen, misalnya variabel perencanaan dan pengembangan karir dosen, dan mengaitkan dengan variabel lainnya, misalnya produktivitas atau motif berprestasi, dengan objek penelitian (populasi) yang lebih besar.







KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tesis. Tesis ini berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN (Studi terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, Tahun 2006).”

Penulisan Tesis untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (S2) di Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian studi dan penulisan Tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat Bapak/ibu :

1. Prof. Dr. H. Tb. Abin Syamsuddin Makmun, M.A., sebagai pembimbing I, di tengah-tengah kesibukannya meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan terhadap penulis. Pemberian masukan dan arahan beliau begitu sangat berharga dan mengagumkan bagi penulis.
2. Dr. Danny Meirawan, M.Pd., sebagai pembimbing II, ditengah-tengah kesibukannya beliau selalu menyempatkan untuk memberikan bimbingan terhadap penulis. Arahan dan bimbingannya bagi penulis.



3. Prof Dr. H. Abdul Azis Wahab, M.A. dan Dr. H. Akdon, M.Pd, sebagai Ketua dan Sekretaris Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah memberikan fasilitas dan memberikan kemudahan kepada penulis selama menempuh perkuliahan dalam program studi ini.
4. Prof. Dr. H. Asmawi Zainul, M.Ed., Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan kesempatan, tantangan, dan dorongan untuk mengikuti program pascasarjana.
5. Prof. Dr. Djam'an Satori, M.A., Asisten Direktur I dan Prof. Dr. Nuryani Rustaman selaku Asisten Direktur II, yang membantu dan memberikan fasilitas selama penulis menempuh perkuliahan pada Program Studi ini.
6. Kepada semua pihak yang telah memberi bantuan baik moril maupun materil, baik yang telah disebutkan maupun yang tidak disebutkan namanya satu persatu dalam tulisan ini, penulis ucapkan terima kasih. Semoga segala kebaikan dan keiklasannya akan dibalas oleh Allah SWT dengan limpahan rahmat dan karunia.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini belum sempurna sebagaimana yang diharapkan. Oleh sebab itu, kritik dan saran dari penguji demi penyempurnaan Tesis ini. Mudah-mudahan Tesis ini bermanfaat. Amin.

Bandung, Juni 2006

Penulis,



Brantas







DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	1
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	13
B. Identifikasi Masalah	15
C. Pembatasan Masalah	16
D. Perumusan Masalah	17
E. Tujuan Studi	18
F. Manfaat Penelitian	19
G. Kerangka Berfikir	22
H. Asumsi Penelitian	24
I. Hipotesisi Penelitian	24
J. Metode Penelitian	25
BAB II KAJIAN PUSTAKA	25
A. MSDM Sebagai Kunci Pencapaian Tujuan Organisasi	29
B. Kinerja	29
1. Hakekat Kinerja	32
2. Penilaian Kinerja	40
3. Kinerja Dosen	45
4. Penilaian Kinerja Dosen	48
5. Kriteria Pengukuran Kinerja Dosen	52
C. Kompensasi	52
1. Hakekat Kompensasi	55
2. Bentuk Variabel Kompensasi	55
3. Bentuk-bentuk Kompensasi	57
4. Kompensasi Dosen	57



D. Kepuasan Kerja	59
1. Hakekat Kepuasan Kerja	59
2. Kepuasan Kerja Dosen	67
3. Kepuasan Kerja Atas Kompensasi	68
4. Pengukuran Kepuasan Kerja	66
E. Hubungan Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	70
F. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu yang relevan	71
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	78
A. Metode Penelitian	78
B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	79
1. Populasi	79
2. Teknik Pengambilan Sampel	80
C. Teknik Pengumpulan Data	81
D. Operasionalisasi Variabel dan Kisi-kisi Instrumen Penelitian ..	82
E. Uji Coba Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	87
1. Menguji Validitas	87
2. Menguji Reliabilitas.....	89
F. Teknik Analisis Data	92
1. Uji Normalitas	93
2. Uji Linieritas.....	94
3. Transformasi Data Ordinal ke Data Interval	95
4. Uji Analisis Korelasi Sederhana dan Ganda.....	96
5. Uji Analisis Regresi Sederhana dan Ganda	97
BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	99
A. Hasil Analisis Data	99
1. Analisis Deskriptif	99
2. Analisis Keterkaitan antar Variabel Penelitian	110
3. Pengujian Signifikansi Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen	114
B. Pembahasan Hasil Penelitian	118
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen	120
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen.....	121
3. Pengaruh Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen	122



BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	126
A. Kesimpulan	126
B. Implikasi.....	128
C. Rekomendasi	130
DAFTAR PUSTAKA	133
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	







DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Rata-rata Jumlah Pertemuan Dosen STPB Selama 2002-2004	7
Tabel 1.2. Rata-rata IPK Lulusan Mahasiswa STPB Selama 2002-2004.....	8
Tabel 1.3. Skor Rata-rata Kinerja Dosen Jurusan MPH STPB.....	11
Tabel 1.4. Rekapitulasi Kegiatan Dosen dalam Litabmas Tahun 2001-2004..	12
Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	85
Tabel 3.2. Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen	89
Tabel 3.3. Tingkat Reliabilitas.....	91
Tabel 3.4. Ringkasan Hasil Penghitungan Realibilitas Instrumen.....	91
Tabel 3.5. Hasil Penghitungan Uji Normalitas Data Penelitian.....	93
Tabel 3.6. Hasil Penghitungan Uji Linieritas Data Penelitian	94
Tabel 3.7. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	96
Tabel 4.1. Respon Dosen Terhadap Kompensasi di STPB.....	99
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi.....	101
Tabel 4.3. Gambaran Umum Kepuasan Kerja Dosen STPB	102
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja.....	104
Tabel 4.5. Gambaran Umum Kinerja Kerja Dosen STPB	105
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja	109
Tabel 4.7. Ketercapaian Skor Variabel Penelitian	110
Tabel 4.8. Hasil Penghitungan Korelasi antar Variabel.....	111
Tabel 4.9. Model Summary antar Variabel.....	112
Tabel 4.10. Coefficients (a) bagi Analisis Regresi	113
Tabel 4.11. Analisis Varian/ANOVA(b)	117





DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran	21
Gambar 1.2. Paradigma Penelitian	22
Gambar 2.1. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
Gambar 2.2. Sistem Imbalan Total Kompensasi Moneter dan Non Moneter..	56
Gambar 2.3. Bagan Kepuasan Kerja	63
Gambar 3.1. Tahapan Kegiatan Penelitian	79
Gambar 4.1. Penilaian Dosen tentang Kompensasi di STP Bandung.....	101
Gambar 4.2. Gambaran Kepuasan Kerja Dosen STP Bandung.....	104
Gambar 4.3. Gambaran Kinerja Dosen di STP Bandung	109
Gambar 4.4. Diagram Pencar untuk X_1 dan Y.....	115
Gambar 4.5. Diagram Pencar untuk X_2 dan Y	116







DAFTAR LAMPIRAN

Lamp. 1. Kuesioner	137
Lamp. 2. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi	143
Lamp. 3. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	144
Lamp. 4. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja.....	146
Lamp. 5. Rekapitulasi Penghitungan Validitas Item Variabel Kompensasi	150
Lamp. 6. Rekapitulasi Penghitungan Validitas Item Variabel Kepuasan Kerja.....	151
Lamp. 7. Rekapitulasi Penghitungan Validitas Item Variabel Kinerja.....	152
Lamp. 8. Uji Linieritas	154
Lamp. 9. Diagram QQ (Uji Normalitas).....	156
Lamp.10 Skor Mentah Jawaban Responden (Skala Ordinal) Variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja	159
Lamp.11 Tabel Frekuensi Variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.....	166
Lamp.12 Perhitungan Transformasi Data Ordinal ke Interval Variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja	188
Lamp.13 Skor Jawaban Responden (Dalam Skala Interval) Variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja	201
Lamp.14 Penjabaran Konsep Teoritik ke dalam Konsep Empirik, Analitik Dan Operasional.....	213





