

Dr. Sohiron, M.Pd.I.
Prof. Dr. H. Martinis Yamin, M.Pd.
Prof. Dr. Risnita, M.Pd.

KEPUASAN KERJA DOSEN

Dan Faktor Yang Mempengaruhinya

Dr. Sohiron, M.Pd.I.
Prof. Dr. H. Martinis Yamin, M.Pd.
Prof. Dr. Risnita, M.Pd.

KEPUASAN KERJA DOSEN

Dan Faktor Yang Mempengaruhinya

Penerbit



Kepuasan Kerja Dosen dan Faktor yang Mempengaruhinya

Hak Cipta © Dr. Sohiron, M.Pd.I., Prof. Dr. H. Martinis Yamin, M.Pd.,
Prof. Dr. Risnita, M.Pd.2021
Hak Terbit CV. Cahaya Firdaus

Penerbit :
Cahaya Firdaus
Publishing and Printing
Jl. Kubang Raya Panam-Pekanbaru
Mobile Phone : +6285265504934
E-mail : cahayafirdaus16@gmail.com

Cetakan Pertama, Juli 2021

ISBN : 978-623-6827-47-5
v, 266 hal (155X235 mm)

Setting & Layout : Cahaya Firdaus Team
Design Cover : Cahaya Firdaus Design

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun, termasuk fotokopi, tanpa izin tertulis dari penerbit. Pengutipan harap menyebutkan sumbernya

**Sanksi Pelanggaran Pasal 133
Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014
Tentang Hak Cipta**

- 1) Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf I untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- 2) Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- 3) Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- 4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, ucapan syukur peneliti haturkan kehadiran Allah swt., Tuhan Semesta Alam atas segala karunia-Nya sehingga penyusunan buku ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. yang telah menyampaikan risalah yang hakiki kepada kita ummat manusia.

Buku ini mengkaji konsep kepuasan kerja dosen dan faktor yang mempengaruhinya, faktor yang menjadi fokus bahasan dalam buku ini adalah kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan kerja. Berdasarkan riset yang penulis lakukan bahwa penghargaan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam melahirkan kepuasan kerja dosen. Dengan demikian pimpinan perguruan tinggi harus memperhatikan faktor penghargaan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen.

Penulis berharap semoga buku ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis sendiri, bagi para praktisi pendidikan, serta dapat dijadikan salah satu rujukan pada bidang keilmuan Manajemen Pendidikan Islam, khususnya pada kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan.

Jambi, Juli 2021

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	18
C. Pembatasan masalah	19
D. Rumusan Masalah	20
E. Tujuan dan Keguruan Penelitian	21
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS PENELITIAN DAN PENELITIAN YANG RELEVAN	
A. Landasan Teori	23
1. Kepuasan Kerja (X4)	23
2. Kemampuan Kerja (X1)	36
3. Persepsi terhadap Pekerjaan (X2)	44
4. Penghargaan Kerja (X3)	53
B. Kerangka Berpikir	58
C. Hipotesis Penelitian	67
D. Penelitian yang Relevan	68
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	76
B. Populasi dan Sampel	78
C. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	80
D. Jenis dan Sumber Data	99
E. Teknik Analisis Data	101
F. Hipotesis Statistik	111
BAB IV DESKRIPSI LOKASI, HASIL PENELITIAN, DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN	
A. Hasil Penelitian	114
1. Statistik Deskriptif/Tendensi Sentral	114
2. Pengujian Prasyarat Analisis Data	126

3. Pengujian Hipotesis.....	166
B. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian	212
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	245
B. Implikasi	246
C. Rekomendasi	252
D. Penutup	254
DAFTAR PUSTAKA	254
<i>CURRICULUM VITAE</i>	261

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajer atau pemimpin harus berusaha meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memahami motivasi atau tujuan pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, manajer atau pimpinan akan dapat memaksimalkan seluruh potensi atau sumber daya yang dimiliki oleh pegawai untuk meningkatkan produktifitas organisasi.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya.¹ Kepuasan merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.² Karakteristik pekerjaan yang paling penting bagi pegawai yang menjadi respon afektif terdiri dari lima dimensi pekerjaan, yaitu: 1). Pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan

¹ Robbins, *Organizational Behavior*, Edition 15, (USA: Pearson, 2013), 79.

² Fred Luthans, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill Companies, 2011), 141.

kesempatan untuk menerima tanggung jawab. 2). Gaji, sejumlah yang diterima dan tingkat gaji dapat dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. 3). Kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi. 4). Pengawasan, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. 5). Rekan kerja, tingkat dimana kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.³

Kepuasan kerja merupakan salah satu refleksi dari kinerja cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki individu.⁴ Ketika seseorang memiliki sesuatu kebutuhan (karsa) yang perlu dipenuhi maka ia akan melakukan berbagai upaya dengan mengarahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan harus mengambil risiko yang dapat terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya. Berbagai upaya yang dilakukan dengan mengerahkan pikiran, tenaga, waktu, bahkan kesiapan menghadapi risiko yang mungkin terjadi tersebut, karena individu memiliki harapan agar kebutuhannya dapat terpenuhi. Kemudian individu tersebut akan berpikir (cipta) untuk mengevaluasi apakah segala upayanya itu memberikan hasil yang dapat memenuhi kebutuhannya.

Kepuasan kerja adalah motivasi yang akan dicapai oleh pegawai dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Teori kepuasan kerja pengharapan secara implisit mengasumsikan bahwa kepuasan meningkatkan kinerja dan ketidakpuasan mengurangi kinerja. Teori motivasi pengharapan (*expectancy theory*) yang diperkenalkan oleh Porter dan Lawler yang selanjutnya dikenal dengan model Porter-Lawler. Model ini merupakan penyempurnaan dari model Herzberg dan Vroom. Porter dan Lawler mulai dengan premis bahwa motivasi (usaha atau kekuatan) tidak sama dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi, kepuasan, dan kinerja merupakan variabel terpisah. Model Porter

³ *Ibid.*

⁴ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2015), 437.

dan Lawler menggambarkan multivariabel yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kompleks yang terjadi antara motivasi, kinerja, dan kepuasan.⁵

Varibel yang melahirkan kepuasan kerja dalam teori pengharapan Porter dan Lawler terdiri dari: 1). Nilai penghargaan yang diharapkan pegawai; 2). Persepsi orang tersebut tentang usaha/kerja; 3). Suatu tingkat usaha/kerja; 4). Kemampuan, sifat-sifat pegawai; 5). Persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan; 6). Tingkat prestasi; 7a). Penghargaan intrinsik; 7b). Penghargaan ekstrinsik; dan akhirnya menghasilkan 8). Tingkat kepuasan pegawai.⁶

Dengan demikian, kepuasan kerja adalah perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi dimana pegawai berada, dengan dipengaruhi banyak faktor untuk mencapainya, diantaranya faktor kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan yang diterima baik penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik.

Kepuasan kerja dipengaruhi variabel kemampuan kerja pegawai. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan manusia dibangun dari dua faktor yaitu intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental seperti berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik adalah kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan dan karakteristik-karakteristik yang sama.⁷

Teori harapan memprediksi bahwa pegawai akan mengerahkan upaya tingkat yang tinggi jika mereka merasakan

⁵ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 288.

⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012), 266.

⁷ Robbins, *Organizational Behavior*, 52-55.

hubungan yang kuat antara upaya dan kinerja, kinerja dan penghargaan, dan penghargaan serta kepuasan tujuan pribadi. Masing-masing hubungan tersebut, pada gilirannya, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Agar upaya mengarah ke kinerja yang baik, individu harus memiliki kemampuan untuk melakukannya dan memandang sistem penilaian kinerja yang adil dan objektif.⁸

Penelitian yang menjelaskan pengaruh kemampuan kerja pegawai terhadap kepuasan kerja diantaranya dilakukan oleh Hulya, at all,⁹ hasil penelitian menjelaskan bahwa secara empiris menunjukkan hubungan kemampuan emosional pada kepuasan kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan emosional positif dan berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Temuan ini menyiratkan bahwa pegawai dengan kemampuan emosional tinggi lebih mahir dalam mengidentifikasi dan mengatur emosi mereka. Kemampuan untuk memahami emosi mereka dapat menyiratkan bahwa pegawai dengan kemampuan emosional tinggi lebih menyadari faktor-faktor yang berkontribusi pada pengalaman mereka tentang emosi positif dan negatif yang pada akhirnya menghasilkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Rabiyyatul Jasiyah, at all,¹⁰ penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemampuan kerja terkait dengan kapasitas yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melakukan beberapa tugas dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja dipengaruhi variabel persepsi pegawai terhadap pekerjaan. Persepsi adalah sebuah proses individu

⁸ *Ibid.*, hal. 226.

⁹ Hulya, at all, *Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees*, Procedia - Social and Behavioral Sciences 58 (2012), 363 – 369.

¹⁰ Rabiyyatul Jasiyah, at all, *The effect of ability and motivation on job satisfaction and employee performance*, Archives of Business Research, Vol 6 No 12 (2018). <https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ABR/article/view/5644/347>

mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya. Faktor yang mempengaruhi persepsi adalah pertama: pada penilai yang mencakup sikap, motif, minat, pengalaman dan ekspektasi; kedua: objek atau target yang dinilai yang mencakup inovasi, pergerakan, suara, ukuran, latar belakang, proksimitas dan kesamaan; ketiga: situasi dimana persepsi dilakukan yang mencakup waktu, latar kerja dan latar sosial.¹¹ Pegawai melakukan pekerjaan sebagian tergantung pada bagaimana mereka mempersepsikan dan memikirkan pekerjaan mereka. Pekerjaan yang dipersepsikan merujuk pada karakteristik dari suatu pekerjaan yang mendefinisikan sifat umum seperti yang dipersepsikan oleh pemegang pekerjaan.¹²

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan persepsi pegawai terhadap lingkungan pekerjaannya. Jika pegawai tidak menyukai lingkungan pekerjaannya, mereka akan merespons, meskipun responnya berbeda-beda seperti berhenti dari pekerjaan, tidak menggunakan waktu kerja secara maksimal untuk bekerja dan penggunaan fasilitas kerja untuk kepentingan pribadi.¹³

Penelitian yang menjelaskan hubungan persepsi pegawai terhadap pekerjaan terhadap kepuasan kerja diantaranya Aan Hardiyana, dkk,¹⁴ yang hasilnya menunjukkan bahwa persepsi kerja pada kepuasan pegawai memiliki koefisien jalur 0,335 dengan nilai T 4.052. Hasil Nilai T lebih besar dari taraf signifikansi 5%, dengan demikian persepsi kerja pengaruh

¹¹ Robbins, *Organizational Behavior*, 103.

¹² Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2007), 192.

¹³ Robbins, *Organizational Behavior*, 85.

¹⁴ Aan Hardiyana, dkk, *Perception of Work and Commitment toward Employee Satisfaction on Non-Ministerial Government Agencies in Bandung Indonesia*, MPRA Paper No. 77075, posted 25 February 2017 08:19 UTC, https://mpra.ub.uni-muenchen.de/77075/1/MPRA_paper_77075.pdf

signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hasilnya konsisten dengan penelitian yang dilakukan Millner-Harlee (2010) yang menyatakan bahwa persepsi kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai kepuasan. Penelitian Moch. Hafid, dan Uswatun Hasanah,¹⁵ Hasil penelitian berupa hasil analisis korelasi product moment antara variabel Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis dengan Kepuasan Kerja, yang dilakukan dengan analisis korelasi momen tangkar (product moment) dari Karl Pearson dengan jumlah subyek $N = 40$ diperoleh hasil Hasil analisis korelasi didapat nilai $r_{xy} = -0,372$ dan $P = 0,016$ ($P < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) pada anggota kepolisian di Jombang. Artinya semakin baik Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis maka semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja. Hal ini menjelaskan bahwa Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis dengan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh variabel penghargaan yang diterima pegawai. Penghargaan adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh pegawai atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang berifat finansial maupun nonfinansial.¹⁶ Penghargaan diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik datang diperoleh dari luar diri pegawai seperti upah/gaji, tunjangan pegawai, penghargaan interpersonal dan promosi. Penghargaan intrinsik yang diatur sendiri dari seorang pegawai, seperti penyelesaian tugas, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi.¹⁷

¹⁵ Moch. Hafid, dan Uswatun Hasanah, *Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja*, Journal An-nafs: Vol. 1 No. 2 Desember 2016, <https://ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/psikologi/article/view/294>

¹⁶ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2015), 272.

¹⁷ Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, 228-230.

Teori harapan memprediksi bahwa pegawai akan mengerahkan upaya tingkat yang tinggi jika mereka merasakan hubungan yang kuat antara upaya dan kinerja, kinerja dan penghargaan, dan penghargaan serta kepuasan tujuan pribadi.¹⁸ Dengan demikian kepuasan kerja pegawai di pengaruhi penghargaan yang diterima pegawai sesuai dengan kinerja yang pegawai lakukan di dalam organisasi.

Penelitian yang menjelaskan adanya pengaruh penghargaan kerja terhadap kepuasan kerja diantaranya dilakukan oleh Usha Priya dan Eshwar,¹⁹ hasil penelitian mengungkapkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara penghargaan kerja dan kepuasan kerja pegawai ($0,59, P < 0,01, R^2 = 0,74$). Penelitian yang dilakukan oleh Khawaja Jehanzeb, et al.,²⁰ hasil penelitian menjelaskan penghargaan berhubungan positif dengan kepuasan kerja ($= 0,60, P < 0,01, R^2 = 0,47$). Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rafiq, et al.,²¹ hasil penelitian menjelaskan bahwa ada hubungan yang signifikan ditemukan antara penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dan kepuasan kerja. Tetapi penghargaan ekstrinsik yang relatif memiliki hubungan yang lebih kuat daripada penghargaan intrinsik.

Menurut Fred Luthans,²² terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with the work itself*). Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai akan

¹⁸ *Ibid.*, 226.

¹⁹ Usha Priya dan Eshwar, *Rewards, Motivation and Job Satisfaction of Employees in Commercial Banks- An Investigative Analysis*, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, April 2014, Vol. 4, No. 4

²⁰ Khawaja Jehanzeb, et al., *Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia*, International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 21; November 2012.

²¹ Muhammad Rafiq, et al., *Effect Of Rewards On Job Satisfaction: Evidence From Pakistan*, Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, May 2012 Vol 4, No 1.

²² Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 142.

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah dan tingkat *labour turn over* yang rendah.

2. Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*) Kepuasan pada gaji merupakan hal yang bersifat multi dimensional. Hal ini berarti bahwa kepuasan pegawai bukan hanya terletak pada jumlah gaji/upah semata.
3. Kepuasan pada promosi (*satisfaction with promotion*) Kesempatan untuk dipromosikan merupakan hal yang dapat memberikan kepuasan pada pegawai. Kesempatan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lain.
4. Kepuasan pada supervisi (*satisfaction with supervision*). Supervisi merupakan salah satu hal yang cukup penting sebagai sumber kepuasan kerja. Kepuasan terhadap supervisi sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan supervisi.
5. Kepuasan pada rekan kerja (*satisfaction with coworkers*). Rekan kerja dapat menjadi sumber kepuasan pegawai, manakala antar pegawai diberi kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain.
6. Kepuasan kerja pada kondisi kerja (*satisfaction with Working conditions*). Kondisi kerja adalah semua aspek baik fisik maupun non fisik yang yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kondisi kerja bagus lebih mudah menyelesaikan pekerjaan, sedangkan kondisi yang buruk akan lebih menyulitkan penyelesaian pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam perspektif Islam dijelaskan di dalam Al-Quran surat At-Taubah/9 : 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. [QS. At-Taubah/9 : 105].²³

Pada surat Al - Isra' ayat 19 yang lain dijelaskan:

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا

Artinya: Dan barangsiapa yang menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh sedang ia adalah mukmin, Maka mereka itu adalah orang-orang yang usahanya dibalasi dengan baik.[QS. Al-Isra'/17 : 19].²⁴

Pada surat Ibrahim ayat 7 yang lain dijelaskan:

وَإِذْ تَأَذَّرَٰ رَبُّكُمْ لَٰنَ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَٰنَ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih". [QS. Ibrahim/14 : 7].²⁵

Berdasarkan tiga ayat di atas bahwa makna yang tersirat didalamnya adalah Allah SWT memerintahkan kepada manusia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, setiap pekerjaan akan dinilai baik oleh Allah (di akhirat) dan manusia (di dunia), dan kepuasan pekerjaan harus tercermin dari sikap bersyukur atas nikmat diraihinya.

Perguruan tinggi sebagai organisasi mengelola sumber daya manusia yang terdiri pendidik/dosen dan tenaga kependidikan. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang

²³ Anonim, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya*, 203.

²⁴ *Ibid.*, 284.

²⁵ *Ibid.*, 256.

Pendidikan Tinggi pasal 1 ayat 14 menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Penjelasan pasal 69 ayat 1 huruf a dijelaskan bahwa dosen pada perguruan tinggi terdiri dari dosen tetap dan dosen tidak tetap. Selanjutnya pada pasal 71 dijelaskan bahwa pimpinan perguruan tinggi negeri dapat mengangkat dosen tetap sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi atas persetujuan pemerintah. Dosen tetap yang dimaksud pada pasal 71 sebagaimana dijelaskan pada penjelasan pasal 71 adalah dosen tetap yang diangkat oleh pemerintah (bukan pegawai negeri sipil/bukan aparatur sipil negara). Dengan demikian, dosen tetap di perguruan tinggi negeri terdiri dari dua jenis yaitu dosen pegawai negeri sipil dan dosen bukan pegawai negeri sipil.

Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri sebagai implementasi UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi khususnya di perguruan tinggi di bawah naungan Kementerian Agama. Pada pasal 1 ayat 2 dijelaskan bahwa Dosen tetap bukan Pegawai Negeri Sipil pada perguruan tinggi keagamaan negeri, yang selanjutnya disebut Dosen tetap bukan PNS adalah Dosen yang bekerja penuh waktu sesuai dengan masa kontrak. Selanjutnya pada pasal 3 dijelaskan Perguruan Tinggi Keagamaan dapat melakukan pengangkatan dosen tetap bukan PNS PTKN. Dengan demikian, Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) memiliki kewenangan untuk mengangkat dosen tetap bukan PNS serta mengelolanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dengan demikian, dosen tetap bukan PNS harus dikelola dengan baik, sesuai peraturan perundangan dan prinsip-prinsip

pengelolaan sumber daya manusia modern sehingga melahirkan kepuasan kerja bagi para dosen tetap bukan PNS dan memberikan kontribusi maksimal di PTKIN tempat bertugas.

Dosen tetap bukan PNS di PTKIN tersebar di 58 perguruan tinggi. Pada tahun 2016 secara massif PTKIN diberikan izin penerimaan dosen tetap bukan PNS. Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor: 844 Tahun 2016 tentang Pedoman Tata Cara Penerimaan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Islam memberikan persetujuan kepada 52 PTKIN untuk melakukan penerimaan dosen tetap bukan PNS dengan total 3.317 orang. Pengelolaan dosen tetap bukan PNS yang telah diangkat mengacu pada peraturan yang berlaku, secara khusus mengacu pada Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri.

Berdasarkan laporan Ikatan Dosen Tetap Non PNS Republik Indonesia yang tertuang di dalam Naskah Akademik Pengangkatan DTN PNS menjadi PNS tahun 2017, dijelaskan bahwa terdapat lima masalah dan persoalan yang dihadapi oleh Dosen Tetap Non PNS pada Perguruan Tinggi Negeri, sebagai berikut:

1. Masalah Kesejahteraan. Skema pengajian yang bersifat desentralisasi, atau didasarkan pada DIPA Perguruan Tinggi Negeri, atau BLU, menyebabkan gaji sangat bervariasi tergantung kekuatan DIPA. Akibatnya, tidak sedikit yang PTAIN/PTUN menetapkan gaji DTN-PNS (Dosen Tetap Non PNS) di bawah Upah Minimum Regional.
2. Masalah Identitas. Awalnya pasca terbitnya Permendikbud No. 84 Tahun 2013, di Perguruan Negeri yang berada di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Dosen Tetap Non PNS disamakan dengan Dosen Tetap PNS, melalui

pemberian NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional). Sehingga dengan adanya NIDN ini, Dosen Tetap Non PNS dapat melakukan riset dan mengajukan berbagai *research grant*. Tapi sejak tahun 2014, dengan sentralisasi *approval* NIDN di bawah Kementerian Riset dan Teknologi, Dosen Tetap Non PNS tidak lagi diberikan NIDN, tapi diganti dengan NIDK. Ini mengakibatkan hak-hak akademis seperti riset, sertifikasi dengan sendirinya dicabut. Ini juga mengakibatkan semakin terpinggirkannya eksistensi Dosen Tetap Non PNS di Perguruan Tinggi Negeri. Tugas mereka hanya mengajar minus pengabdian dan pengembangan pengetahuan. Mereka dengan ketiadaan NIDN tidak dapat mengakses *research grant*, dan bantuan hibah lainnya yang menunjang dan meningkatkan performace akademik Dosen Tetap Non PNS RI, dan berkontribusi pada pengembangan pengetahuan untuk kemajuan negara.

3. Masalah kepangkatan akademik. Umumnya Dosen Tetap Non PNS di berbagai Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia, terutama Perguruan Tinggi Negeri Non-BLU, terhalang mengajukan kenaikan pangkat pada jabatan fungsional.
4. Masalah pengembangan diri. Dosen Tetap Non PNS di Perguruan Tinggi Negeri, secara jelas tidak diberikan ruang yang sama untuk meraih beasiswa melanjutkan studi. Bahkan ketika mereka berhasil mendapatkan beasiswa melanjutkan studi dari hibah non-negara, secara otomatis kontrak diputus. Setelah menyelesaikan studi, tidak ada jaminan mereka akan diterima kembali. Karena disebabkan banyak hal, mulai dari alasan politis seperti kekosongan yang sudah ditinggal diisi oleh dosen lain, hingga keterbatasan DIPA dan lain sebagainya.
5. Masalah kontinuitas karir. Dengan sistem kontrak per 2 (dua) atau 5 (lima) Tahun, menjadikan Dosen Tetap Non PNS

*KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya*

sebagai kelompok yang tidak memiliki kepastian dalam karir. Sewaktu-waktu ketika rasio dosen: mahasiswa terpenuhi, karena rekrutmen Dosen Tetap PNS, maka secara otomatis untuk menghemat anggaran DIPA Perguruan Tinggi Negeri, Dosen Tetap Non PNS akan diputus kontrak.

Berdasarkan grand tour yang dilakukan penulis lakukan di tiga PTKIN dengan jenis universitas Islam negeri (UIN) di Sumatra, yaitu UIN Sulthan Thaha Syaifuddin Jambi, UIN Imam Bonjol Padang dan UIN Raden Patah Palembang. Berikut data dosen tetap tiga UIN tersebut:

Tabel. 1.1: Dosen Tetap UIN Sulthan Thaha Syaifuddin Jambi tahun 2019

No.	Kategori Dosen Tetap	Jumlah	Persentase
1	Pegawai Negeri Sipil	361	87
2	Bukan Pegawai Negeri Sipil	52	13
Jumlah		413	100

Sumber: <https://forlap.ristekdikti.go.id/> dan Kepegawaian UIN Sulthan Thaha Syaifuddin Jambi

Tabel. 1. 2: Dosen Tetap UIN Imam Bonjol Padang tahun 2019

No.	Kategori Dosen Tetap	Jumlah	Persentase
1	Pegawai Negeri Sipil	400	96
2	Bukan Pegawai Negeri Sipil	16	4
Jumlah		416	100

Sumber: <https://forlap.ristekdikti.go.id/> dan Kepegawaian UIN Imam Bonjol Padang

Tabel. 1. 3: Dosen Tetap UIN Raden Patah Palembang tahun 2019

No.	Kategori Dosen Tetap	Jumlah	Persentase
1	Pegawai Negeri Sipil	337	65
2	Bukan Pegawai Negeri Sipil	175	35
Jumlah		520	100

Sumber: <https://forlap.ristekdikti.go.id/> dan Kepegawaian UIN Raden Patah Palembang

Kepuasan kerja pegawai memiliki keterkaitan dengan persepsi pegawai terhadap lingkungan pekerjaannya. Jika pegawai tidak menyukai lingkungan pekerjaannya, mereka akan merespons, meskipun responnya berbeda-beda seperti berhenti dari pekerjaan, tidak menggunakan waktu kerja secara maksimal untuk bekerja dan penggunaan fasilitas kerja untuk kepentingan

pribadi.²⁶ Berdasarkan data kepegawaian dari tiga perguruan tinggi dari lokasi penelitian tentang perkembangan data dosen Non PNS sebagai berikut:

Tabel. 1. 4: Perkembangan Dosen Tetap Non PNS

No.	Perguruan Tinggi	Tahun		Dosen Keluar	
		2018	2019	Jml	%
1	UIN STS Jambi	63	52	11	17
2	UIN Imam Bonjol Padang	28	16	12	39
3	UIN Raden Patah Palembang	200	175	25	12.5
Jumlah		291	243	48	16.5

Sumber: Kepegawaian UIN Sulthan Thaha Syaifuddin Jambi, UIN Imam Bonjol Padang, dan UIN Raden Patah Palembang tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa dosen Non PNS di UIN STS Jambi sejak tahun 2018 sampai 2019 berjumlah 11 orang atau 17%, dosen Non PNS UIN Imam Bonjol Padang sejak tahun 2018 sampai 2019 berjumlah 12 orang atau 39 % dan dosen Non PNS UIN Raden Patah Palembang sejak tahun 2018 sampai 2019 berjumlah 25 orang atau 12.5 %. Sedang berdasarkan data keseluruhan dari tiga perguruan tinggi lokasi penelitian yang keluar berjumlah 48 dari 291 orang atau 16.5%. Data banyaknya dosen yang keluar dari perguruan tinggi yang mencapai 16.5% dari total dosen Non PNS tiga kampus lokasi penelitian ini menunjukkan bahwa adanya indikator kuat bahwa dosen tetap non PNS yang berkerja di tiga kampus tersebut tidak puas dalam bekerja. hal ini sejalan dengan hasil penelitian Masooma javed, at all,²⁷ Penelitian ini menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan niat pegawai untuk meninggalkan organisasi. Setiap kali ada tingkat kepuasan pegawai yang rendah di organisasi mana pun, pegawai organisasi itu akan dengan sengaja meninggalkan organisasi itu. Hasil penelitian,

²⁶ Robbins, *Organizational Behavior*, 85.

²⁷ Masooma javed, at all, *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*, International Journal of Learning & Development, 2014, Vol. 4, No. 2, www.macrothink.org/ijld.

menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan niat pegawai untuk meninggalkan organisasi berkontribusi lebih dari 32%. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai menjauh dari pekerjaan mereka, mencari pekerjaan baru, atau mengubah pekerjaan dan karier mereka yang ada. Demikian juga hasil penelitian Rismayanti, dkk,²⁸ menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention* pegawai. Arah hubungan yang negatif menunjukkan, jika variabel kepuasan kerja pegawai semakin baik atau meningkat maka variabel *turnover Intention* Pegawai akan semakin menurun.

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, dan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang tentang kepuasan kerja dosen non PNS, dengan enam indikator kepuasan kerja: 1). Kepuasan pada pekerjaan sebagai dosen; 2). Kepuasan pada gaji yang diterima; 3). Kepuasan pada promosi dalam pekerjaan; 4). Kepuasan pada bimbingan/supervisi yang diterima; 5). Kepuasan pada rekan kerja seprofesi; dan 6). Kepuasan pada suasana kerja yang kondusif. Maka diperoleh data sebagai berikut:

1. Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja Dosen Non PNS di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Berdasarkan penyebaran instrumen dengan enam indikator kepuasan kerja ke 10 orang, maka diperoleh informasi bahwa dosen Non PNS: 1). 82% atau sangat puas pada pekerjaan sebagai dosen; 2). 66% atau puas pada gaji yang diterima; 3). 66% atau puas pada promosi yang diterima; 4). 68% atau puas pada supervisi yang diterima; 5). 74% atau puas pada rekan

²⁸ Rismayanti, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai*, Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), Vol. 61 No. 2 Agustus 2018.

*KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya*

- kerja; dan 6). 76% atau puas pada suasana kerja. Dengan demikian, dosen Non PNS di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dinyatakan telah puas dengan nilai 72%.
2. Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja Dosen Non PNS di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang
Berdasarkan penyebaran instrumen dengan enam indikator kepuasan kerja ke 5 orang, maka diperoleh informasi bahwa dosen Non PNS: 1). 76% atau puas pada pekerjaan sebagai dosen; 2). 48% atau cukup puas pada gaji yang diterima; 3). 32% atau cukup puas pada promosi yang diterima; 4). 80% atau puas pada supervisi yang diterima; 5). 68% atau puas pada rekan kerja; dan 6). 64% atau puas pada suasana kerja. Dengan demikian, dosen Non PNS di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dinyatakan telah puas dengan nilai 61%.
 3. Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja Dosen Non PNS di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
Berdasarkan penyebaran instrumen dengan enam indikator kepuasan kerja ke 20 orang, maka diperoleh informasi bahwa dosen Non PNS: 1). 83% atau sangat puas pada pekerjaan sebagai dosen; 2). 64% atau puas pada gaji yang diterima; 3). 60% atau cukup puas pada promosi yang diterima; 4). 61% atau puas pada supervisi yang diterima; 5). 72% atau puas pada rekan kerja; dan 6). 71% atau puas pada suasana kerja. Dengan demikian, dosen Non PNS di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dinyatakan telah puas dengan nilai 69%.
 4. Rekapitulasi Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja Dosen Non PNS
Berdasarkan data pada No. 1-3 di atas, maka diperoleh informasi bahwa dosen Non PNS: 1). 84% atau sangat puas pada pekerjaan sebagai dosen; 2). 62% atau puas pada gaji

*KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya*

yang diterima; 3). 59% atau cukup puas pada promosi yang diterima; 4). 65% atau puas pada supervisi yang diterima; 5). 72% atau puas pada rekan kerja; dan 6). 71% atau puas pada suasana kerja. Dengan demikian, dosen Non PNS di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dinyatakan telah puas dengan nilai 69%.

Berdasarkan berbagai masalah yang telah dipaparkan di atas, perlu dilakukan penelitian tentang kepuasan kerja dosen Non PNS serta faktor yang mempengaruhinya. Porter and Lawler menjelaskan terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagaimana telah dipaparkan di atas, dan peneliti menduga berdasarkan analisis masalah di atas, bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi. Faktor pribadi yang dimaksud meliputi kemampuan kerja dan persepsi kerja, sedangkan faktor organisasi adalah penghargaan kerja yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan kepuasan kerja bersumber dari banyak faktor. Penelitian ini difokuskan pada variabel bebas terdiri dari kemampuan kerja, persepsi kerja, penghargaan kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis yang dilakukan teori-teori tentang kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah-masalah penelitian yaitu:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
4. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja?
5. Apakah persepsi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah persepsi kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja?
7. Apakah persepsi kerja berpengaruh terhadap kemangkiran?
8. Apakah persepsi kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan?
9. Apakah penghargaan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
10. Apakah penghargaan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
11. Apakah penghargaan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja?
12. Apakah penghargaan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja?
13. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja?
14. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?

15. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi?
16. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti: kemampuan kerja, persepsi kerja, penghargaan kerja, motivasi kerja, komitmen kerja, namun karena peneliti tidak akan mampu mengkaji seluruh permasalahan yang ada di lokasi penelitian karena kompleks dan luasnya masalah, keterbatasan waktu, biaya, peralatan serta pembatasan pada kelompok responden tertentu sehingga memungkinkan tercapainya tujuan penelitian. Oleh karena itu penelitian ini hanya di fokuskan pada empat variabel penelitian yaitu: kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2), penghargaan kerja (X_3), dan komitmen organisasi (X_4) dari dosen Non PNS di UIN Sulthan Thaha Syaifuddin Jambi, UIN Imam Bonjol Padang, dan UIN Raden Patah Palembang. Adapun judul lengkap disertasi ini adalah "Pengaruh Kemampuan kerja, Persepsi kerja, dan Penghargaan Kerja terhadap kepuasan Kerja dosen Non PNS Perguruan Keagamaan Islam Negeri.

Pengaruh antar variabel dari keempat variabel yang akan diteliti secara sistematis disajikan dalam bentuk model paradigma penelitian sehingga hasil penelitian akan menunjukkan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sesuai dengan paradigma penelitian yang diajukan. Model paradigma juga selanjutnya akan menunjukkan adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel yang diteliti.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka dapat diformulasikan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja (X_1) pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen Non PNS (X_4)?
2. Apakah persepsi kerja (X_2) pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen Non PNS (X_4)?
3. Apakah kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen Non PNS (X_4)?
4. Apakah kemampuan kerja (X_1) berpengaruh langsung terhadap penghargaan kerja dosen Non PNS (X_3)?
5. Apakah persepsi kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap penghargaan kerja dosen Non PNS (X_3)?
6. Apakah kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh langsung terhadap penghargaan kerja dosen Non PNS (X_3)?
7. Apakah penghargaan kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen Non PNS (X_4)?
8. Apakah kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2), dan penghargaan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen Non PNS (X_4)?
9. Apakah kemampuan kerja (X_1) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui penghargaan kerja dosen Non PNS (X_3)?
10. Apakah persepsi kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui penghargaan kerja dosen Non PNS (X_3)?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh langsung kemampuan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja dosen Non PNS (X_4)?
2. Pengaruh langsung persepsi terhadap kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja dosen Non PNS (X_4)?
3. Pengaruh langsung kemampuan kerja (X_1) dan persepsi terhadap kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja dosen Non PNS (X_4)?
4. Pengaruh langsung kemampuan kerja (X_1) terhadap penghargaan kerja dosen Non PNS (X_3)?
5. Pengaruh langsung persepsi terhadap kerja (X_2) terhadap penghargaan kerja dosen Non PNS (X_3)?
6. Pengaruh langsung kemampuan kerja (X_1) dan persepsi terhadap kerja (X_2) terhadap penghargaan kerja dosen Non PNS (X_3)?
7. Pengaruh langsung penghargaan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja dosen Non PNS (X_4)?
8. Pengaruh langsung kemampuan kerja (X_1), persepsi terhadap kerja (X_2), dan penghargaan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja dosen Non PNS (X_4)?
9. Pengaruh langsung kemampuan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui penghargaan kerja dosen Non PNS (X_3)?
10. Pengaruh langsung persepsi terhadap kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui penghargaan kerja dosen Non PNS (X_3)?

Sedangkan kegunaan atau manfaat yang diperoleh dalam pembahasan pengaruh kemampuan kerja, persepsi terhadap kerja, penghargaan kerja, terhadap kepuasan kerja pada perguruan tinggi negeri di UIN Sulthan Thaha Syaifuddin Jambi, UIN Imam Bonjol Padang, dan UIN Raden Patah Palembang, sebagai berikut:

*KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya*

1. Secara teoritis, untuk menambah dan memperdalam khasanah keilmuan dalam manajemen pendidikan Islam yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan kerja, persepsi terhadap kerja, penghargaan kerja, terhadap kepuasan kerja pada perguruan tinggi negeri di UIN Sulthan Thaha Syaifuddin Jambi, UIN Imam Bonjol Padang, dan UIN Raden Patah Palembang.
2. Secara praktis, sebagai masukan dan pertimbangan perguruan tinggi negeri di UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, UIN Imam Bonjol Padang, dan UIN Raden Patah Palembang dalam meningkatkan kemampuan kerja, persepsi terhadap kerja, penghargaan kerja, dan kepuasan kerja dosen Non PNS.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS PENELITIAN DAN PENELITIAN YANG RELEVAN

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja (X_4)

Kepuasan kerja memiliki banyak definisi yang telah dipaparkan oleh para ahli, dengan penekanan dan sudut pandang masing-masing. Namun, diantara pandangan tersebut tidak bertentangan, tetapi saling melengkapi.

Kepuasan adalah kesesuaian yang dirasakan dengan harapan sebelumnya atau dengan norma kinerja.²⁹ Kepuasan kerja menurut Robbins adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya.³⁰ Kepuasan kerja menurut Colquitt adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.³¹ Kepuasan kerja menurut Angelo Kinicki adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.³² Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan di dukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.³³

Dengan demikian kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui

²⁹ Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Managemen*, (yogyakarta: Andi, 2011), 102.

³⁰ Robbins, *Organizational Behavior*, 79.

³¹ Colquitt, LePine dan Wesson, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2015), 105.

³² Angelo Kinicki dan Mel Fugate, *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*, (New York: McGraw-Hill, 2016), 57.

³³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 302.

proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja.

Pada surat Ibrahim ayat 7 yang lain dijelaskan:

وَإِذْ تَأَذَّرَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ^ط وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih". [QS. Ibrahim/14 : 7].³⁴

Quraish Shihab dalam *Tafsir al-Misbah* menjelaskan bahwa makna syukur antara lain ialah "menampakan", dan ini berlawanan dengan kata kufur yang berarti "menutupi". Sehingga, pada hakikatnya syukur ialah menampakan nikmat dengan menggunakannya dengan sebaik mungkin dan sesuai dengan kehendak pemberi.³⁵ Lebih lanjut, Quraish Shihab memaparkan bahwa munculnya sikap kufur seperti rasa tidak puas hanya menyisakan perasaan tersiksa bagi jiwanya sendiri. Sikap ini sia-sia belaka, karena sama sekali tidak berpengaruh pada kebesaran dan kekayaan Allah SWT.

Kepuasan kerja dalam Islam tercermin dari sikap syukur nikmat dan ketidak puasan tercermin dari sikap kufur nikmat. Syukur menurut Muhammad al-Razi sebagai memuji pihak yang telah berbuat baik atas kebaikan yang telah ia berikan.³⁶ Al-Fayyumi yang mengartikan syukur kepada Allah sebagai mengakui nikmat-Nya dan melakukan apa yang wajib dilakukan, berupa melaksanakan ketaatan dan meninggalkan kemaksiatan.³⁷ Ar-Ragib al-Isfahani yang menyatakan bahwa syukur berarti

³⁴ Anonim, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya*, 256.

³⁵ M Quraish Shihab, *Tafsir al Misbah*, Vol. 6. (Jakarta: Lentera Hati, 2017), 321.

³⁶ Muhammad ibn Abi Bakr ar-Razi, *Mukhtar as-Sihah* (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.), 344.

³⁷ Ahmad al-Fayyumi, *al-Misbah al-Munir* (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.), 319.

menggambarkan nikmat dan menampakkannya (*tasawwuran-ni'mah wa izharuha*) yang merupakan lawan dari kufur (*kufr*) yang berarti melupakan nikmat dan menutupinya (*nisyan an-ni'mah wa satruha*). Syukur, kata al-Ragib, ada tiga macam: syukurnya hati (*syukr al-qalb*) berupa penggambaran nikmat, syukurnya lisan (*syukr al-lisan*) berupa pujian kepada sang pemberi nikmat dan syukurnya anggota tubuh yang lain (*syukr sair al-jawarih*) dengan mengimbangi nikmat itu menurut kadar kepantasannya.³⁸ Berdasarkan pendapat tiga ulama di atas, maka makna syukur sangat komprehensif yang tidak bisa dipisahkan antara satu dan lainnya yang mencakup sikap hati, lisan, dan perbuatan.

Sikap syukur merupakan cermin seorang beriman, karena bagi seorang yang beriman apapun yang diperoleh setelah berikhtiar merupakan takdir Allah dan diterima dengan ridho dan ikhlas, sebagaimana firman Allah SWT surat At-Taubah: 59, sebagai berikut:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ

إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya: Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi Kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).[QS. At-Taubah/9 : 59].³⁹

Rasulullah SAW bersabda sebagaimana tertuang di dalam HR. Muslim No. 7692 sebagai berikut:

³⁸ Ar-Ragib al-Isfahani, *Mu'jam Mufradat Alfaz al-Qur'an* (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.), 272.

³⁹ Anonim, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya*, 196.

حَدَّثَنَا هَدَّابُ بْنُ خَالِدٍ الْأَزْدِيُّ وَشَيْبَانُ بْنُ فَرُّوخَ جَمِيعًا عَنْ سُلَيْمَانَ بْنِ الْمُغِيرَةَ
وَاللَّفْظُ لِشَيْبَانَ حَدَّثَنَا سُلَيْمَانُ حَدَّثَنَا ثَابِتٌ عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ أَبِي لَيْلَى عَنْ صُهَيْبِ
قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَجَبًا لِأَمْرِ الْمُؤْمِنِ إِنَّ أَمْرَهُ كُلَّهُ خَيْرٌ
وَلَيْسَ ذَلِكَ لِأَحَدٍ إِلَّا لِلْمُؤْمِنِ إِنْ أَصَابَتْهُ سَرَاءٌ شَكَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ وَإِنْ أَصَابَتْهُ
ضَرَاءٌ صَبَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ

Artinya: "Seorang mukmin itu sungguh menakjubkan, karena setiap perkaranya itu baik. Namun tidak akan terjadi demikian kecuali pada seorang mu'min sejati. Jika ia mendapat kesenangan, ia bersyukur, dan itu baik baginya. Jika ia tertimpa kesusahan, ia bersabar, dan itu baik baginya." [HR. Muslim no.7692].⁴⁰

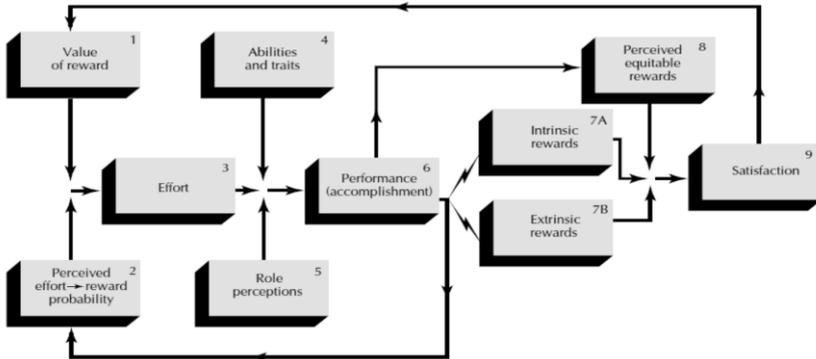
Dengan demikian syukur merupakan tanda orang yang beriman, yang tercermin pada sikap hati, lisan, dan perbuatan seseorang ketika memperoleh nikmat dari Allah SWT., konsep syukur merupakan rujukan kepuasan kerja dalam perspektif Islam.

Kajian komprehensif tentang Kepuasan kerja tertuang di dalam teori motivasi pengharapan (*expectancy theory*) yang diperkenalkan oleh Porter dan Lawler yang selanjutnya dikenal dengan model Porter-Lawler. Model ini merupakan penyempurnaan dari model Herzberg dan Vroom.⁴¹ Porter dan Lawler mulai dengan premis bahwa motivasi (usaha atau kekuatan) tidak sama dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi, kepuasan, dan kinerja merupakan variabel terpisah. Model Porter dan Lawler menggambarkan multivariabel yang digunakan untuk

⁴⁰ Abu al-Husain Muslim, *Sahih Muslim*, Jus 8, (Beirut: Dar Al-Jiil, t.t.), 227.

⁴¹ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 289.

menjelaskan hubungan kompleks yang terjadi antara motivasi, kinerja, dan kepuasan,⁴² seperti yang tampak pada gambar 2.1



Gambar 2.1: Model Kepuasan Kerja Porter dan Lawler

Berdasarkan gambar 2.1, bahwa terdapat banyak variabel yang melahirkan kepuasan kerja yaitu variabel: 1). Nilai penghargaan yang diharapkan pegawai; 2). Persepsi orang tersebut tentang usaha/kerja; 3). Suatu tingkat usaha/kerja; 4). Kemampuan, sifat-sifat pegawai; 5). Persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan; 6). Tingkat prestasi; 7a). Penghargaan intrinsik; 7b). Penghargaan ekstrinsik; dan akhirnya menghasilkan 8). Tingkat kepuasan pegawai.⁴³ Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak variabel.

Secara teoritik, model pengharapan ini diimplementasikan sebagai berikut: nilai penghargaan diharapkan pegawai dikombinasikan dengan persepsi pegawai tentang usaha yang mencakup probabilitas dari capaian penghargaan untuk menyebabkan atau menimbulkan kemampuan, sifat-sifat pegawai, dan persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai prestasi yang diperlukan atau disyaratkan untuk menerima penghargaan-penghargaan intrinsik yang melekat pada

⁴² Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 168.

⁴³ T. Hani Handoko, *Manajemen*, 266.

penyelesaian tugas dan penghargaan ekstrinsik dari manajemen bagi pencapaian prestasi yang diinginkan.⁴⁴

Implikasi dari model pengharapan Porter-Lowler bagi pemimpin organisasi adalah: 1). Pemberian penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan bawahan; 2). Penentuan prestasi yang diinginkan; 3). Pembuatan tingkat prestasi yang dapat dicapai; 4). Penghubungan penghargaan dengan prestasi; 5). Penganalisaan faktor yang berlawanan dengan efektifitas penghargaan; dan 6). Penentuan penghargaan yang mencukupi atau memadai.⁴⁵

Kedua. Value-Percept theory diperkenalkan Colquit et al, yang menjelaskan tentang pengukuran tingkat kepuasan kerja secara menyeluruh (*overall job satisfaction*) dengan mengelompokkan ke dalam lima katagori yang diukur, diantaranya yaitu: kepuasan gaji, kepuasan promosi jabatan, kepuasan pengawasan, kepuasan rekan kerja, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri,⁴⁶ sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.2: *The Value-Percept Theory of Job Satisfaction*

Berdasarkan gambar 2.2. terdapat lima kategori kepuasan kerja, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kepuasan gaji (*pay satisfaction*), mengacu pada perasaan pegawai tentang gaji mereka, termasuk apakah gaji yang

⁴⁴ Brantas, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 121.

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Colquitt, LePine dan Wesson, *Organizational Behavior*, 100.

mereka terima dapat dikategorikan, aman, dan memadai. Dengan kata lain, kepuasan gaji juga didasarkan pada perbandingan gaji yang pegawai inginkan dengan gaji yang mereka terima.

2. Kepuasan promosi (*promotion satisfaction*), mengacu pada perasaan pegawai tentang kebijakan promosi dan implementasinya, termasuk apakah promosi sering terjadi, adil, dan berdasarkan kemampuan. Tidak seperti gaji, beberapa pegawai mungkin tidak ingin promosi sering dilakukan, karena promosi membawa tanggung jawab besar dan jam kerja yang meningkat, namun demikian, banyak pegawai menilai promosi yang mereka dapatkan memberi kesempatan untuk melakukan perkembangan pribadi menjadi lebih baik, upah yang lebih baik, dan gengsi semata.
3. Kepuasan supervisi (*supervison satisfaction*), pengawasan atau supervisi mencerminkan perasaan pegawai tentang pimpinan mereka, termasuk apakah pimpinan berkompeten, sopan, dan seorang komunikator yang baik (bukan malas, sering mengganggu, dan kurang dekat dengan bawahan). Sebagian besar pegawai mengajukan dua pertanyaan tentang pengawas itu: a). Bisakah mereka membantu saya mencapai hal yang saya inginkan? dan b). Apakah mereka umumnya menyenangkan?. Pertanyaan pertama tergantung pada apakah supervisor memberikan penghargaan untuk kinerja yang baik, membantu pegawai mendapatkan sumber daya yang diperlukan, dan lebih melindungi pegawai. Pertanyaan kedua tergantung pada apakah pengawas memiliki kepribadian yang baik, serta nilai dan keyakinan yang mirip dengan filosofi pegawai.
4. Kepuasan rekan kerja mengacu pada pegawai (*coworker satisfaction*), perasaan tentang sesama pegawai diantara mereka, termasuk apakah rekan kerja yang cerdas,

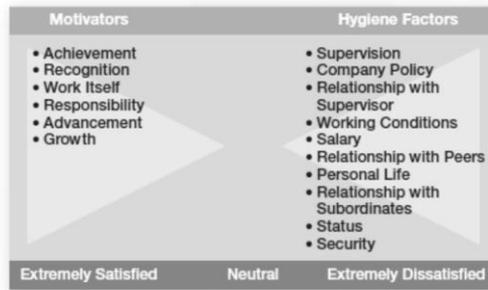
bertanggung jawab, suka menolong, menyenangkan, dan menarik, sebagai lawannya apakah mereka malas, sering menggosip dan membosankan. Hampir setiap pegawai menanyakan jenis pertanyaan yang sama, dari berbagai pertanyaan serius tentang rekan kerja mereka yang mereka lakukan tentang pengawas tersebut adalah: a). bisakah mereka membantu saya melakukan pekerjaannya? dan b). apakah saya menikmati berada di sekitar mereka? pertanyaan pertama sangat penting karena kebanyakan dari kita saling mengandalkan, sampai batas-batas tertentu, pada rekan kerja kita ketika melakukan tugas pekerjaan. Pertanyaan kedua juga penting karena kami menghabiskan banyak waktu sama dengan rekan kerja seperti yang kita lakukan dalam anggota keluarga kita sendiri.

5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with the work it self*), mencerminkan perasaan pegawai tentang tugas yang sebenarnya mereka kerjakan, termasuk apakah tugas-tugas sangat menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan, bukannya membosankan, berulang, dan tidak nyaman.

Ketiga. Teori *two-factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis yang diperkenalkan Frederick Herzberg. Teori ini menjelaskan bahwa faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja,⁴⁷ sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut :

⁴⁷ Robbins and Coulter, *Management*, 11th ed. (USA: Prentice Hall, 2012), 433.

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya



Gambar 2.3: Teori Dua Faktor Herzberg menurut Robbins dan Coulter

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor Motivasi (*Motivation factors*) / Faktor Intrinsik.

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi : a). prestasi (*achievement*); b). pengakuan (*recognition*); c). pekerjaan itu sendiri (*work itself*); d). tanggung jawab (*responsibility*); e). pengembangan potensi individu (*advancement*); f). pertumbuhan (Growth).

2. Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*) / Faktor Ekstrinsik.

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin

memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal: a). pengawasan (*supervision*); b). kebijakan perusahaan (*company policy*); c). hubungan dengan pengawas (*relationship with supervisor*); d. kondisi kerja (*working conditions*); e). gaji (*salary*); f). hubungan dengan teman kerja (*relationship with peers*); g). kehidupan pribadi (*personal life*); h). hubungan dengan bawahan (*relationship with subordinates*); i). status (*status*); dan j). keamanan (*security*). Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienis/*hygiene factor*) dan tingkat absensi serta *turnover* pegawai akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas) / tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban secara konsisten berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. Selain itu Herzberg yakin data menunjukkan bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan, seperti yang selama ini diyakini. Menghilangkan karakteristik yang tidak memuaskan dari suatu pekerjaan belum tentu membuat pekerjaan itu lebih memuaskan (atau memotivasi).⁴⁸

⁴⁸ *Ibid.*

Herzberg percaya bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu para manajer yang berusaha untuk menghilangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor higienis (*hygiene*) ketika faktor-faktor ini memadai, orang tidak akan puas, tetapi mereka juga tidak akan puas (atau termotivasi). Untuk memotivasi orang, Herzberg menyarankan untuk menekankan motivator.⁴⁹

Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja menurut Angelo Kinicki dan Mel Fugate terdiri dari lima unsur yaitu: 1). Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilmen*), bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. 2). Perbedaan (*Discrepancies*). Bahwa kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas, sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan. 3). Pencapaian Nilai (*Value Attainment*). Bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. 4). Keadilan (*Equity*). Bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lain. 5). Komponen Genetik (*Dispositional / genetic components*). Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas

⁴⁹ *Ibid.*

terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik, hal tersebut menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.⁵⁰

Menurut Jennifer M. George faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari empat aspek yaitu keperibadian, nilai, situasi tempat kerja dan pengaruh sosial.⁵¹ Menurut Robert L. Mathis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari sistem bekerja, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja.⁵²

Menurut Lijan terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. (1) faktor psikologi, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. (2) faktor sosial, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. (3) faktor fisik, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya. (4) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam

⁵⁰ Angelo Kinicki dan Mel Fugate, *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*, 58-59

⁵¹ Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice Hall, 2012), 76.

⁵² Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, (USA: Thomson, 2008), 70.

tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya. (5) mutu pengawasan, kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. (6) faktor hubungan antar pegawai, antara lain (a) hubungan antar manajer dengan pegawai, (b) faktor fisik dan kondisi kerja, (c) hubungan sosial diantara pegawai, (d) sugesti dari teman sekerja, (e) emosi dan situasi kerja.⁵³

Pengukuran kepuasan pegawai dapat dilakukan berlandaskan interaksi yang dibutuhkan antara atasan bawahan pegawai. Aturan dan kebijakan organisasi sudah menguraikan standar performa yang harus dipenuhi setiap pegawai, kondisi minimal kehidupan dengan pekerjaan pegawai yang ideal dan disukai. Apabila aturan dan kebijakan kondisi ini terpenuhi, maka ukuran kepuasan kerja pegawai cenderung akan terpenuhi dan begitu sebaliknya, akan terjadi ketidakpuasan pegawai.⁵⁴

Berdasarkan pemaparan teori-teori para ahli, maka dapat disintesakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja pada perguruan tinggi negeri. Indikator kepuasan kerja dosen yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1). pemenuhan kebutuhan; 2). Perbedaan; 3). pencapaian nilai; dan 4). Keadilan.

⁵³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 307-310.

⁵⁴ Manahan P. Tambubolon, *Perilaku Organisasi: Perspektif Organisasi Bisnis*, (Bandung: Galia Indonesia, 2015), 39.

2. Kemampuan Kerja (X_1)

Kemampuan kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kepuasan kerja pegawai. Kemampuan menurut Robbins adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan manusia dibangun dari dua faktor yaitu intelektual dan fisik.⁵⁵ Kepuasan menurut Coquitt adalah menunjukkan kapasitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktifitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan. Kemampuan dibagi menjadi tiga kategori, yaitu intelektual (*cognitive*), emosional (*emotional*) dan fisik (*physical*).⁵⁶

Dengan demikian kemampuan adalah kapasitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktifitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan.

Al-quran memberikan gambaran bahwa manusia memiliki kemampuan yang sangat utuh yang tertuang dalam istilah fitrah sebagaimana tergambar dalam surat Ar-Rum ayat 30:

فَأَقْمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ
ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Atinya: Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang Telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui. [QS. Ar-Rum/30 : 30].⁵⁷

⁵⁵ Robbins, *Organizational Behavior*, 52.

⁵⁶ Colquitt, LePine dan Wesson, *Organizational Behavior*, 339.

⁵⁷ Anonim, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya*, 407.

Ayat di atas, menjelaskan bahwa Allah SWT memberikan fitrah atau kemampuan yang melekat pada penciptaan manusia. Al-Raghib al-Asfahani menjelaskan makna fitrah dari segi bahasa, dia mengungkapkan kalimat “*fathara Allah al-khalq*”, yang maksudnya Allah mewujudkan sesuatu dan menciptakannya bentuk/ keadaan kemampuan untuk melakukan perbuatan-perbuatan.⁵⁸ Ibnu Katsir mengartikan fitrah adalah mengakui ke-Esaan Allah SWT atau tauhid.⁵⁹ Al-Maraghi mengatakan bahwa fitrah mengandung arti kecenderungan untuk menerima kebenaran.⁶⁰ Muhammad Quraish Shihab menjelaskan fitrah terambil dari kata *fatara* yang berarti mencipta. Maksudnya adalah mencipta sesuatu pertama kali/tanpa ada contoh sebelumnya. Fitrah juga dapat dipahami dalam arti asal kejadian atau bawaan sejak lahir.⁶¹

Berdasarkan para *mufassirin* di atas, bahwa dalam penciptaan manusia Allah SWT melengkapi manusia dengan fitrah yang dapat dipahami sebagai kemampuan manusia yang melekat/laten, sebagai bentuk kesempurnaan penciptaan manusia.

Rasulullah SAW bersabda dalam Hadis yang diriwayatkan oleh Muslim Hadis Nomor 6926:

حَدَّثَنَا حَاجِبُ بْنُ الْوَلِيدِ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ حَرْبٍ عَنِ الرَّبِيعِيِّ عَنِ الرَّهْرِيِّ أَخْبَرَنِي سَعِيدُ بْنُ الْمُسَيَّبِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّهُ كَانَ يَقُولُ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ - « مَا مِنْ مَوْلُودٍ إِلَّا يُولَدُ عَلَى الْفِطْرَةِ فَأَبَوَاهُ يُهَوِّدَانِهِ وَيُنَصِّرَانِهِ وَيَمَجِّسَانِهِ كَمَا تُنْتَجُ الْبَهِيمَةُ بِهَيْمَةٍ جَمْعَاءَ هَلْ تُحْسِنُونَ فِيهَا مِنْ جَدْعَاءَ ». ثُمَّ يَقُولُ أَبُو هُرَيْرَةَ وَأَقْرَعُوا إِنْ شِئْتُمْ (فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ) الْآيَةَ.

⁵⁸ Ar Raghib Al Isfahani, *Mu'jamul Mufradat Li Alfadz Al Qur'an*, (Beirut: Dar El Masyriq t.t), 396.

⁵⁹ Ibnu Katsir, *Tafsir Al-Qur'an al-Azhim*. (Cairo: Maktabah as-Shofa, 2004), 432.

⁶⁰ Al-Maraghi. *Tafsir al-Maraghi juz VII*. (Libanon: Darul Ahya. 1994), 44.

⁶¹ M. Quraishy Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Vol. 11, 52.

Artinya: "Hajib bin al-Walid menceritakan kepada kami (dengan mengatakan) Muhammad bin Harb menceritakan kepada kami (yang berasal) dari al-Zubaidi (yang diterima) Darfi al-Zuhri (yang mengatakan) Sa'id bin al-Musayyab memberitahukan kepadaku (yang diterima) dari Abu Hurairah bahwa ia berkata, Rasulullah Saw bersabda: "Setiap anak lahir (dalam keadaan) fitrah, kedua orang tuanya (memiliki andil dalam) menjadikan anak beragama Yahudi, Nasrani, atau bahkan beragama Majusi, sebagaimana binatang ternak memperanakan seekor binatang (yang sempurna anggota tubuhnya). Apakah anda mengetahui di antara binatang itu ada yang cacat/putus (telinganya atau anggota tubuhnya yang lain)? [HR. Muslim no.6926]⁶²

Ahmad Tafsir menjelaskan bahwa menurut hadits ini manusia lahir membawa kemampuan-kemampuan; kemampuan itulah yang disebut pembawaan: fitrah yang disebut dalam hadits ini adalah potensi.⁶³ Kemampuan manusia yang merupakan fitrah dari kesempurnaan manusia meliputi: 1). fitrah beragama (QS. al-A'raf: 172 dan QS. ar-Rum: 30); 2). fitrah sosial (QS. Al-Imran: 112 dan QS. al-Maidah: 2); 3). fitrah intelek (QS. al-Imran: 190 dan QS. Muhammad: 24); 4). fitrah sexual/kawin (QS. al-Imran: 14 dan QS. an-Nisa': 3), 5). fitrah ekonomi (QS. al-Jum'ah: 7 dan QS. at-Thur: 19); 6). fitrah seni (QS. Al-A'raf: 31 dan QS. an-Nur: 31), 7). fitrah keadilan (QS. al-Maidah: 8 dan QS. Al-An'am: 152), 8). fitrah persamaan (QS. an-Nisa': 1 dan QS. al-Hujurat: 13); 9). fitrah kuasa/politik (QS.al-Imrân: 28 dan QS.at-Taubah: 71); dan 10) fitrah persatuan (QS.al-Baqarah: 213 dan QS.al-Imrân: 103).⁶⁴

⁶² Abu al-Husain Muslim, *Sahih Muslim*, Jus 8, (Beirut: Dar Al-Jiil, t.t.), 52.

⁶³ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendiidkan Dalam Perspektif Islam*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 35.

⁶⁴ Muhaimin & Syahminan Zaini, *Belajar Sebagai Sarana Pengembangan Fitrah Manusia*, (Jakarta, Kalam Mulia, 2012), 110.

Dengan demikian kemampuan dalam perspektif Islam terkandung dalam istilah fitrah, dalam konteks kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas, maka harus memiliki kemampuan agama, kemampuan sosial dan kemampuan intelektual.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental seperti berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah. Kemampuan intelektual menurut Robbins adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Demikian juga tes saringan masuk universitas yang populer seperti SAT ACT serta tes masuk pascasarjana dalam bisnis (GMAT), dalam ilmu hukum (LSAT). dalam kedokteran (MCAT). Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang memberi kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (comprehension) verbal kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan (memori).⁶⁵

Perbedaan pekerjaan dalam tuntutanannya bagi pemangku pekerjaan akan menggunakan kemampuan intelektual yang berbeda. Berbicara secara umum, makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan itu dengan sukses, Tentu saja. IQ yang tinggi tidaklah merupakan prasyarat untuk semua pekerjaan. Memang bagi banyak pekerjaan di mana perilaku pegawai sangat rutin dan tidak ada atau hanya sedikit kesempatan untuk menjalankan keleluasaan IQ yang tinggi bisa saja tidak hubungannya dengan kinerja. Bagaimanapun. suatu tinjauan ulang yang seksama telah terbukti memperlihatkan bahwa tes-tes

⁶⁵ Robbins, *Organizational Behavior*, 52-55.

yang menilai kemampuan verbal, numerik, dan perseptual merupakan peramal valid terhadap kemampuan pekerjaan pada semua tingkat pekerjaan. Jadi tes yang mengukur dimensi kecerdasan yang khusus merupakan alat peramal yang kuat dari kinerja.

Indikator kemampuan intelektual menurut Robbins, yaitu :

1). Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat; 2). Pemahaman verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar. 3). Kecepatan perseptual merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat; 4). Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu; 5). Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen; 6). Visualisasi ruang merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah; dan 7). Ingatan merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.⁶⁶

Kemampuan emosional menurut Colquitt, LePine, dan Wesson adalah aspek yang memengaruhi tingkatan di mana orang cenderung efektif dalam situasi sosial, tanpa memandang tingkat kemampuan kognitif mereka. Sehingga dalam pemahaman mereka *emotional intelligence* didefinisikan dalam kelompok terminology yang berbeda, tetapi ada hubungan dengan kemampuan. Adapun indikator kemampuan emosional mencakup: 1). *Self-Awreness*. Merupakan penilaian dan ekspresi emosi dalam diri sendiri. Segi ini menunjukkan pada kemampuan individu untuk memahami tipe emosi yang mereka alami, kemauan mereka mengakui, dan kapabilitas mengekspresikan

⁶⁶ *Ibid.*

secara natural. 2). *Other-Awareness*. Merupakan penilaian dan pengakuan emosi orang lain. Mencerminkan kemampuan orang untuk mengenal dan memahami emosi yang dirasakan orang lain. 3). *Emotion regulation*. Menunjukkan menjadi mampu menemukan kembali dengan cepat dari pengalaman emosional. Orang yang memiliki *emotion regulation* pada dasarnya dapat mengendalikan diri, sehingga apabila menghadapi masalah tidak memengaruhi kinerjanya. Dengan demikian, orang tersebut mempunyai kemampuan untuk mengatur atau mengendalikan emosi. 4. *Use of Emotions*. Merupakan kapabilitas yang mencerminkan tingkatan di mana orang dapat menggunakan emosi dan menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan mereka untuk berhasil apa pun yang mereka lakukan. Sebagai contoh, apabila seorang menulis buku dan dikejar jadwal terbit. Keadaan ini dapat memacu penulis untuk bekerja keras untuk menyelesaikan kewajibannya. Sebaliknya apabila kecerdasan emosionalnya rendah, dia mungkin menjadi ragu-ragu dengan kompetensinya sebagai penulis dan berfikir untuk melakukan pekerjaan lain.⁶⁷ Kemampuan emosional juga ditentukan dengan kondisi tempat kerja pegawai.⁶⁸

Kemampuan fisik adalah kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan dan karakteristik-karakteristik yang sama.⁶⁹ kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai. Atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang pegawai.

⁶⁷ Colquitt, LePine dan Wesson, *Organizational Behavior*, 344-347.

⁶⁸ Anwar Prabu, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Aditama, 2017), 107.

⁶⁹ Robbins, *Organizational Behavior*, 52-55.

Riset mengenai persyaratan-persyaratan yang diperlukan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas jasmani. Individu-individu berbeda dalam sejauh mana mereka mempunyai masing-masing kemampuan ini. Tidaklah mengherankan bahwa hubungan antara kemampuan-kemampuan ini juga kecil, skor yang tinggi pada kemampuan bukanlah jaminan skor yang tinggi pada kemampuan yang lain. Kemungkinan besar kinerja pegawai yang tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan sejauh mana suatu pekerjaan menuntut masing-masing dari sembilan kemampuan itu kemudian menjamin bahwa pegawai dalam pekerjaan tersebut mempunyai kemampuan tersebut.

Faktor-faktor kekuatan fisik menurut Robins, sebagai berikut: 1). Kekuatan dinamis, yaitu kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu; 2). Kekuatan tubuh, yaitu kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut); 3). Kekuatan verbal, yaitu kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar; 4). Kekuatan statis, yaitu kemampuan menghabiskan sesuatu energi eksplosit dalam satu atau sederetan tindakan eksplosit; 5). Keluwesan extent, yaitu kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin; 6). Keluwesan dinamis, yaitu kemampuan melakukan gerakan cepat; 7). Koordinasi tubuh, yaitu kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagi tubuh yang berlainan; 8). Keseimbangan, yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu; 9). Stamina, yaitu kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu. Menurut John A Wagner Faktor-faktor

kekuatan fisik meliputi kekuatan otot, ketahanan, dan gerakan kualitas.⁷⁰

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disintesis bahwa kemampuan adalah kapasitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktifitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan atau organisasi.

Kemampuan kerja dosen memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja dosen. Teori harapan menjelaskan bahwa dosen akan mengerahkan segala upaya yang tinggi jika mereka merasakan hubungan yang kuat antara upaya dan kinerja, kinerja dan penghargaan, dan penghargaan serta kepuasan tujuan pribadi. Masing-masing hubungan tersebut, pada gilirannya, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Agar upaya mengarah ke kinerja yang baik, individu harus memiliki kemampuan untuk melakukannya dan memandang sistem penilaian kinerja yang adil dan objektif.⁷¹

Kemampuan menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaannya.⁷² Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan meyebarluarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.⁷³ Dengan demikian, dosen dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki kemampuan atau kapasitas yang tercermin di dalam kompetensi yang harus milikinya. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan,

⁷⁰ John A. Wagner III dan John R. Hollenbeck, *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, (New York: Routledge, 2010), 45.

⁷¹ Robbin, *Organizational Behavior*, 226.

⁷² Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 93.

⁷³ Uhar Suharsaputra, *Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), 166.

keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kompetensi dosen mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 69 meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Pada bagian penjelasan, dijelaskan bahwa: yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik; yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik; yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam; dan yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan pemaparan terkait tugas dan fungsi dosen dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat disintesiskan bahwa kemampuan yang harus dimiliki lebih spesifik bahkan telah terstandarisasi. Dengan demikian Indikator kemampuan dalam penelitian ini adalah kemampuan yang tertuang di dalam kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

3. Persepsi Kerja (X₂)

Persepsi memiliki makna penting dalam perilaku manusia. Perilaku seseorang didasarkan pada persepsi mengenai realitas yang dihadapi dalam kehidupannya bukan mengenai realitas itu sendiri. Realitas mungkin terlepas dari apa yang dipersepsikan

oleh orang yang bersangkutan.⁷⁴ Persepsi adalah sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya.⁷⁵ Persepsi didefinisikan sebagai proses kognitif di mana seorang individu memilih, mengorganisasikan, dan memberikan arti kepada stimulus lingkungan. Melalui persepsi, individu berusaha untuk merasionalisasikan lingkungan dan objek, orang, dan peristiwa di dalamnya. Karena setiap orang memberikan pengertian mereka sendiri terhadap stimulus, individu yang berbeda akan “mempersepsikan” hal yang sama dengan cara yang berbeda.⁷⁶ Persepsi terjadi melalui suatu proses, dimulai ketika dorongan diterima melalui pengertian kita. Kebanyakan dorongan yang menyerang pengertian kita disaring, sisanya diorganisir dan diinterpretasikan. Proses yang menyertai pada beberapa informasi yang di terima oleh pikiran kita dan mengabaikan informasi lainnya dinamakan *selective attention* atau *selective perception*. *Selective attention* dipengaruhi oleh karakteristik orang atau objek yang dipersepsikan, terutama besaran, intensitas, gerakan, pengulangan dan keaslian. *Selective attention* dipacu oleh sesuatu atau orang yang mungkin di luar konteks, seperti mendengar seseorang berbicara dengan aksen asing.⁷⁷

Berdasarkan pemaparan teori-toeri di atas, yang dimaksud dengan persepsi adalah proses kognisi individu untuk mengorganisasikan dan menginterpretasikan terhadap stimulus lingkungan yang ada.

Persepsi di dalam QS. Fushilat/41: 53 terkait pengindraan fisik atau non fisik.

⁷⁴ Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2015), 34.

⁷⁵ Robbins, *Organizational Behavior*, 103.

⁷⁶ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2018), 116.

⁷⁷ Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, 61.

سَتُرِيهِمْ آيَاتِنَا فِي الْأَفَاقِ وَفِي أَنْفُسِهِمْ حَتَّىٰ يَتَبَيَّنَ لَهُمْ أَنَّهُ الْحَقُّ أَوَلَمْ يَكْفِ بِرَبِّكَ
أَنَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ

Artinya: Kami akan memperlihatkan kepada mereka tanda-tanda (kekuasaan) kami di segala wilayah bumi dan pada diri mereka sendiri, hingga jelas bagi mereka bahwa Al Quran itu adalah benar. Tiadakah cukup bahwa Sesungguhnya Tuhanmu menjadi saksi atas segala sesuatu? [Fussilat/41:53].⁷⁸

At-Thobari dijelaskan makna “Kami akan memperlihatkan tanda-tanda (kekuasaan) Kami disegala wilayah bumi” adalah penjurur dunia yang kami bukakan untukmu wahai Muhammad.⁷⁹ Quraish Shihab memberikan tafsir Kami akan memperlihatkan kepada mereka dalam waktu yang tidak terlalu lama ayat-ayat yakni tanda-tanda kekuasaan serta kebenaran firman- firman Kami di segenap ufuk dan juga pada diri mereka sendiri, sehingga jelaslah bagi mereka bahwa ia yakni al-Quran itu adalah benar.⁸⁰

Berdasarkan penjelasan para mufassirin dapat dipahami bahwa Allah SWT memerintahkan kepada manusia untuk memahami tanda-tanda kekuasaan-Nya di alami ini sehingga memahami kebenaran al-Quran. Pemahaman manusia melalui proses mempersepsi tetang suatu objek menggunakan penginderaan, sebagaimana Allah SWT Surat an-Nahl/16: 78:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ
وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾

Artinya: Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam Keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia

⁷⁸ Anonim, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya*, 275.

⁷⁹ Abi Ja'far Muhammad bin Jarir At-Thobari, *Jami'ul Bayan 'an Takwilil al-Quran*. (Jakarta: Pustaka Azzam, 2011), 802.

⁸⁰ M Quraish Shihab, *Tafsir al Mishbah*, Vol. 12, 440.

memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur.[An-Nahl/16 : 78].⁸¹

Surat An-Nahl/16 : 78 memberikan gambaran bahwa manusia dilahirkan dengan tidak mengetahui sesuatu apapun, maka Allah melengkapi manusia dengan alat indera sehingga manusia dapat merasa atas apa yang terjadi padanya dari pengaruh-pengaruh luar yang baru sehingga mampu mempersepsikannya. Dengan alat indera tersebut, manusia akan mengenali lingkungannya yang merupakan tanda-tanda akan kebesaran Allah SWT yang pada akhirnya mampu menemukan akan kebenaran al-Quran.

Persepsi kerja dalam Islam dapat dipahami dari konsep kerja dalam perspektif Islam. Rasulullah SAW bersabda:

حدثنا إبراهيم بن موسى أخبرنا عيسى عن ثور عن خالد بن معدان عن المقدم
رضي الله عنه : عن رسول الله صلى الله عليه و سلم قال (ما أكل أحد طعاما
قط خيرا من أن يأكل من عمل يده وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من
عمل يده)

Artinya: Telah menceritakan kepada kami [Ibrahim bin Musa] telah mengabarkan kepadakami [Isa bin Yunus] dari [Tsaur] dari [Khalid bin Ma'dan] dari [Al Miqdam radliallahu 'anhu] dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidak ada seorang yang memakan satu makananpun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud AS memakan makanan dari hasil usahanya sendiri. [HR. Bukhari No. 1966].⁸²

⁸¹ Anonim, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya*, 275.

⁸² Abi Abdillah Muhammad ibnu Ismail Al-Bukhori, *Sahih Al-Bukhori*, Jus 2, (Bairut: Dar Ibn Katsir, 1987), 730.

Bekerja merupakan jihad *fii sabilillah* dengan sarat dilakukan tidak pamer (riya) dan kesombongan, sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

حدثنا محمد بن معاذ الحلبي ثنا محمد بن كثير ثنا همام ثنا إسماعيل بن مسلم عن الحكم بن عتيبة عن ابن أبي ليلى عن كعب بن عجرة قال : مر النبي صلى الله عليه و سلم رجل فرأى أصحاب رسول الله صلى الله عليه و سلم من جلده ونشاطه فقالوا يا رسول الله لو كان هذا في سبيل الله ؟ فقال رسول الله صلى الله عليه و سلم : إن كان خرج يسعى على ولده صغاراً فهو سبيل الله وإن كان خرج يسعى على أبوين شيخين كبيرين فهو في سبيل الله وإن كان يسعى على نفسه يعفها فهو في سبيل الله وإن كان خرج رياء ومفاخرة فهو في سبيل الشيطان

Artinya: Dari Ka'ab bin 'Ujrah, ia berkata, "Ada seorang laki-laki lewat di hadapan Nabi SAW, maka para shahabat Rasulullah SAW melihat kuat dan sigapnya orang tersebut. Lalu para shahabat bertanya, "Ya Rasulullah, alangkah baiknya seandainya orang ini ikut (berjuang) *fii sabilillaah*". Lalu Rasulullah SAW menjawab, "Jika ia keluar untuk bekerja mencarikan kebutuhan anaknya yang masih kecil, maka ia *fii sabilillaah*. Jika ia keluar bekerja untuk mencarikan kebutuhan kedua orang tuanya yang sudah lanjut usia maka ia *fii sabilillaah*. Jika ia keluar untuk bekerja mencari kebutuhannya sendiri agar terjaga kehormatannya, maka ia *fii sabilillaah*. Tetapi jika ia keluar karena riya' (pamer) dan kesombongan maka ia di jalan syaithan". [HR. Tabrani No. 282].⁸³

Bekerja akan bernilai ibadah jika dilakukan dengan niat yang benar dan ikhlas kerana Allah SWT, sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

⁸³ Al-Thabrani, *Al-Mu'jam Al-Kabir*, Juz 19, (Mosul: Maktabah al Ulum wal Hukum, 1983), 129.

حدثنا قتبية بن سعيد حدثنا عبد الوهاب قال سمعت يحيى بن سعيد يقول أخبرني محمد بن إبراهيم أنه سمع علقمة بن وقاص الليثي يقول سمعت عمر بن الخطاب رضي الله عنه يقول : سمعت رسول الله صلى الله عليه و سلم يقول (إنما الأعمال بالنية وإنما لامرئ ما نوى فمن كانت هجرته إلى الله ورسوله فهجرته إلى الله ورسوله ومن كانت هجرته إلى دنيا يصيبها أو امرأة يتزوجها فهجرته إلى ما هاجر إليه)

Artinya: Dari Umar, bahwa Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda: "Semua perbuatan tergantung niatnya, dan (balasan) bagi tiap-tiap orang (tergantung) apa yang diniatkan; barangsiapa niat hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya adalah kepada Allah dan Rasul-Nya. Barangsiapa niat hijrahnya karena dunia yang ingin digapainya atau karena seorang perempuan yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya adalah kepada apa dia diniatkan." [HR. Bukhari No. 6311].⁸⁴

Berdasarkan tiga hadis di atas, bekerja dalam perspektif Islam merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup atau nafkah dan juga memiliki nilai ibadah dan jihad *fii sabilillah*, jika dikerjakan dengan niat ikhlas karena Allah SWT.

Faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Robbins, terdiri dari tiga aspek yaitu, pertama: pada penilai yang mencakup sikap, motif, minat, pengalaman dan ekspektasi; kedua: objek atau target yang dinilai yang mencakup inovasi, pergerakan, suara, ukuran, latar belakang, kedekatan (*proksimitas*) dan kesamaan; ketiga: situasi dimana persepsi dilakukan yang mencakup waktu, latar kerja dan latar sosial.⁸⁵

⁸⁴ Abi Abdillah Muhammad ibnu Ismail Al-Bukhori, *Sahih Al-Bukhori*, Jus 6, 2461.

⁸⁵ Robbins *Organizational Behavior*, 103.

Persepsi dalam prosesnya itu dipengaruhi dengan beberapa faktor-faktor yang membuat proses persepsi itu tumbuh. Menurut Sarlito W Sarwono bahwa perbedaan persepsi dapat disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Perhatian, biasanya kita tidak menangkan seluruh rangsangan yang ada disekitar kita sekaligus, tetapi kita memfokuskan perhatian kita pada suatu objek atau dua objek saja. Perbedaan fokus antara satu orang dengan orang lainnya, menyebabkan perbedaan persepsi antara mereka.
- b. Set. Set adalah harapan seseorang akan rangsangan yang akan timbul. Misalnya pada seorang pelari yang siap di garis "star" terdapat set bahwa akan terdengar bunyi pistol di saat mana ia harus mulai berlari, perbedaan set dapat menyebabkan perbedaan persepsi.
- c. Kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan sesaat maupun yang menetap pada diri seseorang, orang tersebut akan mempengaruhi persepsi. Dengan demikian kebutuhan-kebutuhan yang berbeda akan menyebabkan pula perbedaan persepsi.
- d. Sistem nilai. Sistem nilai yang berlaku dalam suatu masyarakat berpengaruh pula terhadap persepsi.
- e. Ciri kepribadian. Ciri kepribadian akan mempengaruhi pula persepsi seperti dua orang yang bekerja di kantor yang sama berada di bawah pengawas satu orang atasan, orang yang pemalu dan orang yang tinggi kepercayaan dirinya akan berbeda dalam mempersepsikan atasannya.⁸⁶

Ketika kita melihat target dan berusaha menginterpretasikan apa yang kita lihat, interpretasi kita sangat dipengaruhi oleh karakteristik personal kita. Karakteristik yang mempengaruhi persepsi kita termasuk sikap, kepribadian, motif,

⁸⁶ Sarlito W Sarwono, *Pengantar Umum Psikologi*, Jakarta, Bulan Bintang, 2013, 46.

kepentingan, kepentingan masa lalu, dan harapan. Sebaliknya, karakteristik dari target yang kita amati juga mempengaruhi apa yang kita rasakan. Orang yang suka berbicara keras mungkin lebih diperhatikan dalam kelompok dari pada pendiam. Demikian juga orang yang sangat menarik dan tidak menarik. Karena tidak menempatkan target dalam isolasi, hubungan antara target dengan latar belakangnya juga mempengaruhi persepsi. Konteks juga penting. Pada waktu kita melihat objek atau kejadian, dapat mempengaruhi perhatian kita, seperti lokasi, sinar, panas, atau setiap sumber faktor situasional. Walaupun *perceiver* dan tidak berubah, situasi dapat berubah.⁸⁷

Menurut Bimo Walgito,⁸⁸ persepsi memiliki tiga indikator yaitu: a). Penyerapan terhadap rangsang atau objek dari luar individu. Rangsang atau objek tersebut diserap atau diterima oleh panca indera, baik penglihatan, pendengaran, peraba, pencium, dan pengecap secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Dari hasil penyerapan atau penerimaan oleh alat-alat indera tersebut akan mendapatkan gambaran, tanggapan, atau kesan di dalam otak. b). Pengertian atau pemahaman. Setelah terjadi gambaran-gambaran atau kesan-kesan di dalam otak, maka gambaran tersebut diorganisir, digolong-golongkan (diklasifikasi), dibandingkan, diinterpretasi, sehingga terbentuk pengertian atau pemahaman. Proses terjadinya pengertian atau pemahaman tersebut sangat unik dan cepat. Pengertian yang terbentuk tergantung juga pada gambaran-gambaran lama yang telah dimiliki individu sebelumnya (disebut *apersepsi*). c). Penilaian atau evaluasi. Setelah terbentuk pengertian atau pemahaman, terjadilah penilaian dari individu. Individu membandingkan pengertian atau pemahaman yang baru diperoleh tersebut dengan kriteria atau norma yang dimiliki individu secara subjektif.

⁸⁷ Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, 61.

⁸⁸ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*. (Yogyakarta: Andi, 2010), 96.

Penilaian individu berbeda-beda meskipun objeknya sama, oleh karena itu persepsi bersifat individual.

Persepsi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dosen. Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan persepsi dosen terhadap lingkungan pekerjaannya. Jika dosen tidak menyukai lingkungan pekerjaannya, mereka akan merespons, meskipun responnya berbeda-beda seperti berhenti dari pekerjaan, tidak menggunakan waktu kerja secara maksimal untuk bekerja dan penggunaan fasilitas kerja untuk kepentingan pribadi.⁸⁹

Persepsi kerja yang dimaksud adalah persepsi kerjaya sebagai dosen yang merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen non PNS di PTKIN memiliki hak a). memperoleh penghasilan; b). mendapat jaminan kesejahteraan sosial; c). mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas serta prestasi kerja, memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; d). memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; e). memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan; f). memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan g). memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.

Berdasarkan pemaparan di atas, bahwa persepsi kerja sebagai dosen meliputi persepsi terhadap tugas dalam melakukan

⁸⁹ Robbins, *Organizational Behavior*, 85.

pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dan hak yang harus diterima dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian Indikator persepsi kerja dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap tugas tridarma meliputi: pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta persepsi terhadap hak yang harus diterima dalam melaksanakan tugas.

4. Penghargaan Kerja (X_3)

Penghargaan adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh pegawai atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang berifat finansial maupun nonfinansial.⁹⁰ Martoyo dalam Lijan menyatakan bahwa penghargaan adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (nonfinansial). Selanjutnya Rivai dan Sagala dalam Lijan mendefinisikan penghargaan adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Mereka membedakan penghargaan dengan upah, yaitu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi; *gaji*, yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi; *insentife*, yaitu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau karena penghematan biaya yang dilakukan.⁹¹ Dalam teori pengharapan Porter-Lowler bahwa penghargaan yang layak akan mempengaruhi kepuasan kerja,⁹² pemberian penghargaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab

⁹⁰ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2015), 272.

⁹¹ Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 218-219.

⁹² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 322.

pekerjaan,⁹³ dan penghargaan atau reward sebagai sumber nafkah bagi pegawai.⁹⁴

Berdasarkan berbagai definisi di atas, bahwa yang di maksud dengan penghargaan adalah total dari semua penghargaan yang di berikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan memberikan penghargaan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai.

Al-quran memberikan isyarat tentang penting penghargaan dalam bekerja, sebagaimana tergambar dalam surat At-Taubah/9 : 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. [At-Taubah/9 : 105].⁹⁵

Quraish Shihab dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah menjelaskan maksud surat At-Taubah: 105 adalah "Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu".⁹⁶ Selanjutnya Quraish Sihab menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan baik dan bermanfaat untuk diri kita. Karena sesungguhnya Allah akan melihat apa

⁹³ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Op. Cit.*, hal. 247.

⁹⁴ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), 3.

⁹⁵ Anonim, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya*, 203.

⁹⁶ M Quraish Shihab, *Tafsir al Misbah*, Vol. 10, 670.

yang kita kerjakan lalu diberikan-Nya kepada kita apa yang kita kerjakan. Inti dari penafsirannya adalah perintah Allah untuk bekerja bagi diri kita dan adanya timbal balik atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain setiap pekerjaan manusia akan mendapatkan ganjaran yang setimpal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manusia dalam bekerja akan mendapatkan ganjaran atau balasan yang setimpal. "Ganjaran" pada konteks ini sama artinya dengan upah atau penghargaan. Penghargaan atau upah dalam Islam diartikan sebagai hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atau ganjaran dari seseorang pengguna tenaga kerja kepada pemberi jasa tenaga kerja (pekerja) atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan sesuai dengan kadar pekerjaan yang dilakukan.

Pemberian penghargaan setelah bekerja dijelaskan juga di dalam sabda Rasulullah SAW:

حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ، أَخْبَرَنَا أَيُّوبُ، عَنْ مُجَاهِدٍ، قَالَ: قَالَ عَلِيٌّ: جُعْتُ مَرَّةً بِالْمَدِينَةِ جُوعًا شَدِيدًا، فَخَرَجْتُ أَطْلُبُ الْعَمَلَ فِي عَوَالِي الْمَدِينَةِ، فَإِذَا أَنَا بِامْرَأَةٍ قَدْ جَمَعَتْ مَدْرًا، فَظَنَّهَا تُرِيدُ بَلَاءَهُ فَأَتَيْتُهَا، فَقَاطَعْتُهَا كُلَّ ذَنْوبٍ عَلَى تَمْرَةٍ، فَمَدَدْتُ سِتَّةَ عَشَرَ ذَنْبًا حَتَّى مَجَلَّتْ يَدَايَ، ثُمَّ أَتَيْتُ الْمَاءَ فَاصْبَتُ مِنْهُ، ثُمَّ أَتَيْتُهَا فَقُلْتُ: بِكَفِّي هَكَذَا [ص: ٣٥٢] بَيْنَ يَدَيْهَا - وَبَسَطَ إِسْمَاعِيلُ يَدَيْهِ وَجَمَعَهُمَا - «فَعَدَّتْ لِي سِتَّةَ عَشْرَةَ تَمْرَةً فَأَتَيْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَخْبَرْتُهُ فَأَكَلَ مَعِيَ مِنْهَا»

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Isma'il bin Ibrahim telah memberitakan kepada kami Ayyub dari Mujahid berkata; Ali Radhiallah 'anhu berkata; "Saya merasa sangat lapar ketika berada di Madinah, maka saya keluar untuk mencari kerja di pinggiran Madinah, akhirnya saya mendapati seorang wanita yang sedang mengumpulkan tanah yang kering, saya menyangka bahwa dia hendak membasahinya, lalu saya mengerjakannya dengan imbalan setiap ember penuh dengan satu kurma, sehingga saya dapat mengumpulkan enam belas ember

sampai tanganku melepuh. Kemudian saya mendatangi tempat air dan membasahinya, setelah itu mendatangi wanita tersebut sambil berkata kepadanya dengan kedua telapak tanganku kehadapannya Isma'il membentangkan kedua tangannya dan mengumpulkannya. Maka dia memberiku enam belas buah kurma. Setelah itu saya mendatangi Nabi SAW dan memberitahukan kepada beliau kejadian itu, maka beliau memakan sebagiannya bersamaku. [HR. Ahmad No. 1135].⁹⁷

Penundaan pembayaran gaji atau penghargaan dilarang oleh Rasulullah SAW, sebagaimana hadis berikut:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ قَالَ: حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السُّلَمِيِّ قَالَ: حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ، عَنْ أَبِيهِ، عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ»

Artinya: Telah menceritakan kepada kami al-Abas bin al-Walid al-Damasqiy berkata: Telah menceritakan kepada kami Wahab bin Syu'aib bin 'Athiyah al-Syalamiy berkata: Telah menceritakan kepada kami Abdurrahman bin Zaid bin aslam, dari Abiyah, dari Abdullah bin Umar, berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. [HR. Ibnu Majah, No. 2443].⁹⁸

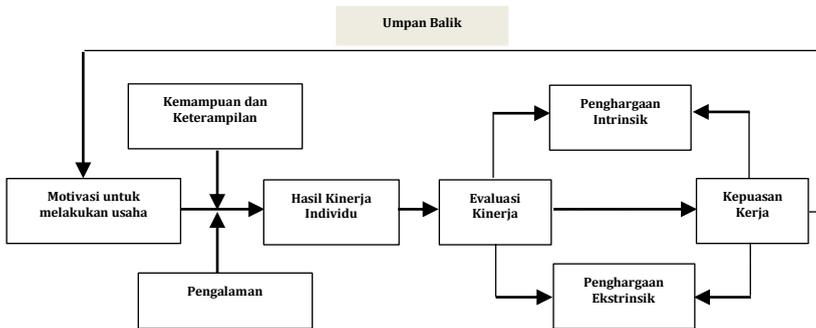
Berdasarkan dua hadis di atas, dapat dipahami bahwa Islam memerintahkan untuk memberikan penghargaan atau upah kepada seseorang yang bekerja, dan pemberian penghargaan tidak boleh menundanya atau harus segera ditunaikan setelah pekerjaan selesai dikerjakan.

Penghargaan diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Penghargaan

⁹⁷ Ahmad bin Hanbal, *Musnad al-Imam Ahmad bin Hanbal*, Juz 2, (Turki: Muassasah Ar risalah, 2001), 351.

⁹⁸ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, (Beirut: Dar Ihya al-Kutub al-Arabiya, t.t), 817.

intrinsik yang diatur sendiri dari seorang pegawai, seperti penyelesaian tugas, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Penghargaan ekstrinsik datang diperoleh dari luar diri pegawai seperti upah/gaji, tunjangan pegawai, penghargaan interpersonal dan promosi.⁹⁹ Proses penghargaan intrinsik dan ekstrinsik serta kaitannya dengan kepuasan kerja sebagaimana tergambar pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.2: Proses Penghargaan Intrinsik dan Ekstrinsik serta Kaitannya dengan Kepuasan Kerja

Menurut Lijan, secara umum dalam berbagai kepustakaan dijelaskan terdapat tiga jenis kompensasi yaitu (1) kompensasi langsung, (2) kompensasi tidak langsung dan (3) insentif. *Kompensasi langsung* adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasar arkan tenggang waktu yang ditetapkan organisasi. Umumnya adalah setiap bulan, meskipun ada juga organisasi khususnya di sektor swasta memberikannya dua kali dalam sebulan. Sementara itu, kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian dari keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, sedangkan insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi

⁹⁹ Konopaske, Ivancevich, *Organizational Behavior & Management*, (New York: McGraw Education, 2018) 168.

para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.¹⁰⁰

Penghargaan yang diterima pegawai memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Teori harapan menjelaskan bahwa pegawai akan mengerahkan upaya tingkat yang tinggi jika mereka merasakan hubungan yang kuat antara upaya dan kinerja, kinerja dan penghargaan, dan penghargaan serta kepuasan tujuan pribadi.¹⁰¹ Dengan demikian kepuasan kerja pegawai di pengaruhi penghargaan yang diterima pegawai sesuai dengan kinerja yang pegawai lakukan di dalam organisasi.

Berdasarkan pemaparan teori klasifikasi penghargaan diatas dapat disimpulkan bahwa penghargaan dapat dikategorikan sebagai penghargaan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima oleh pegawai perguruan tinggi negeri. Dengan demikian yang menjadi indikator dalam penelitian ini adalah penghargaan intrinsik yang meliputi penyelesaian tugas, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Penghargaan ekstrinsik yang meliputi upah/gaji, tunjangan pegawai, penghargaan interpersonal dan promosi.

B. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh kemampuan kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (X₄)

Kemampuan dalam penelitian ini adalah kemampuan yang tertuang di dalam kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang dimiliki dosen untuk melakukan berbagai aktifitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan perguruan tinggi negeri.

¹⁰⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 222.

¹⁰¹ *Ibid.*, 226.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan kerja pegawai terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja pada perguruan tinggi negeri. Adapun indikator kepuasan kerja dosen yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1). pemenuhan kebutuhan; 2). Perbedaan; 3). pencapaian nilai; dan 4). Keadilan.

Berdasarkan uraian di atas, diduga kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, atau terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik kemampuan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

2. Persepsi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_4)

Persepsi kerja dalam penelitian ini adalah proses kognisi dosen untuk mengorganisasikan dan menginterpretasikan terhadap stimulus lingkungan kerja yang ada di tujuan perguruan tinggi negeri. Indikator persepsi kerja dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap tugas tridarma meliputi: pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta persepsi terhadap hak yang harus diterima dalam melaksanakan tugas.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan kerja pegawai terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja pada perguruan tinggi negeri. Adapun indikator kepuasan kerja dosen yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1). pemenuhan kebutuhan; 2). Perbedaan; 3). pencapaian nilai; dan 4). Keadilan.

Berdasarkan uraian di atas, diduga persepsi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, atau terdapat

pengaruh yang signifikan persepsi kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik persepsi terhadap kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

3. Pengaruh kemampuan kerja (X_1), Persepsi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_4)

Kemampuan dalam penelitian ini adalah kemampuan yang tertuang di dalam kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang dimiliki dosen untuk melakukan berbagai aktifitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan perguruan tinggi negeri.

Persepsi kerja dalam penelitian ini adalah proses kognisi dosen untuk mengorganisasikan dan menginterpretasikan terhadap stimulus lingkungan kerja yang ada di tujuan perguruan tinggi negeri. Indikator persepsi kerja dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap tugas tridarma meliputi: pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta persepsi terhadap hak yang harus diterima dalam melaksanakan tugas.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan kerja pegawai terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja pada perguruan tinggi negeri. Adapun indikator kepuasan kerja dosen yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1). pemenuhan kebutuhan; 2). Perbedaan; 3). pencapaian nilai; dan 4). Keadilan.

Berdasarkan uraian di atas, diduga kemampuan kerja, persepsi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, atau terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja, persepsi kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin

baik kemampuan kerja, persepsi terhadap kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

4. Pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap penghargaan kerja (X_3)

Kemampuan dalam penelitian ini adalah kemampuan yang tertuang di dalam kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang dimiliki dosen untuk melakukan berbagai aktifitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan perguruan tinggi negeri.

Penghargaan kerja dalam penelitian ini adalah total dari semua penghargaan yang di berikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada perguruan tinggi negeri. Indikator dalam penelitian ini adalah penghargaan intrinsik yang meliputi penyelesaian tugas, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Penghargaan ekstrinsik yang meliputi upah/gaji, tunjangan pegawai, penghargaan interpersonal dan promosi.

Berdasarkan uraian di atas, diduga kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap penghargaan kerja, atau terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap penghargaan kerja. Dengan kata lain, semakin baik kemampuan kerja, maka semakin tinggi penghargaan kerja.

5. Pengaruh persepsi kerja (X_2) terhadap penghargaan kerja (X_3)

Persepsi kerja dalam penelitian ini adalah proses kognisi pegawai untuk mengorganisasikan dan menginterpretasikan terhadap stimulus lingkungan kerja yang ada di tujuan perguruan tinggi negeri. Indikator persepsi kerja dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap tugas tridarma meliputi: pendidikan, penelitian,

dan pengabdian kepada masyarakat serta persepsi terhadap hak yang harus diterima dalam melaksanakan tugas.

Penghargaan kerja dalam penelitian ini adalah total dari semua penghargaan yang di berikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada perguruan tinggi negeri. Indikator dalam penelitian ini adalah penghargaan intrinsik yang meliputi penyelesaian tugas, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Penghargaan ekstrinsik yang meliputi upah/gaji, tunjangan pegawai, penghargaan interpersonal dan promosi.

Berdasarkan uraian di atas, diduga persepsi terhadap kerja berpengaruh langsung terhadap penghargaan kerja, atau terdapat pengaruh yang signifikan persepsi kerja terhadap penghargaan kerja. Dengan kata lain, semakin baik persepsi kerja, maka semakin tinggi penghargaan kerja.

6. Pengaruh kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) terhadap penghargaan kerja (X_3)

Kemampuan dalam penelitian ini adalah kemampuan yang tertuang di dalam kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang dimiliki dosen untuk melakukan berbagai aktifitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan perguruan tinggi negeri.

Persepsi kerja dalam penelitian ini adalah proses kognisi pegawai untuk mengorganisasikan dan menginterpretasikan terhadap stimulus lingkungan kerja yang ada di tujuan perguruan tinggi negeri. Indikator persepsi kerja dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap tugas tridarma meliputi: pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta persepsi terhadap hak yang harus diterima dalam melaksanakan tugas.

Penghargaan kerja dalam penelitian ini adalah total dari semua penghargaan yang di berikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada perguruan tinggi negeri. Indikator dalam penelitian ini adalah penghargaan intrinsik yang meliputi penyelesaian tugas, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Penghargaan ekstrinsik yang meliputi upah/gaji, tunjangan pegawai, penghargaan interpersonal dan promosi.

Berdasarkan uraian di atas, diduga kemampuan kerja, persepsi terhadap kerja berpengaruh langsung terhadap penghargaan kerja, atau terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja, persepsi kerja terhadap penghargaan kerja. Dengan kata lain, semakin baik kemampuan kerja, persepsi terhadap kerja, maka semakin tinggi penghargaan kerja.

7. Pengaruh penghargaan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (X_4)

Penghargaan kerja dalam penelitian ini adalah total dari semua penghargaan yang di berikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada perguruan tinggi negeri. Indikator dalam penelitian ini adalah penghargaan intrinsik yang meliputi penyelesaian tugas, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Penghargaan ekstrinsik yang meliputi upah/gaji, tunjangan pegawai, penghargaan interpersonal dan promosi.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan kerja pegawai terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja pada perguruan tinggi negeri. Adapun indikator kepuasan kerja dosen yang

digunakan dalam penelitian ini adalah: 1). pemenuhan kebutuhan; 2). Perbedaan; 3). pencapaian nilai; dan 4). Keadilan.

Berdasarkan uraian di atas, penghargaan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, atau terdapat pengaruh yang signifikan penghargaan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik penghargaan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

8. Pengaruh kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2) dan penghargaan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (X_4)

Kemampuan dalam penelitian ini adalah kemampuan yang tertuang di dalam kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang dimiliki dosen untuk melakukan berbagai aktifitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan perguruan tinggi negeri.

Persepsi kerja dalam penelitian ini adalah proses kognisi pegawai untuk mengorganisasikan dan menginterpretasikan terhadap stimulus lingkungan kerja yang ada di tujuan perguruan tinggi negeri. Indikator persepsi kerja dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap tugas tridarma meliputi: pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta persepsi terhadap hak yang harus diterima dalam melaksanakan tugas.

Penghargaan kerja dalam penelitian ini adalah adalah total dari semua penghargaan yang di berikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada perguruan tinggi negeri. Indikator dalam penelitian ini adalah penghargaan intrinsik yang meliputi penyelesaian tugas, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Penghargaan ekstrinsik yang meliputi upah/gaji, tunjangan pegawai, penghargaan interpersonal dan promosi.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan kerja pegawai terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja pada perguruan tinggi negeri. Adapun indikator kepuasan kerja dosen yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1). pemenuhan kebutuhan; 2). Perbedaan; 3). pencapaian nilai; dan 4). Keadilan.

Berdasarkan uraian di atas, kemampuan kerja, persepsi terhadap kerja dan penghargaan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, atau terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan kerja terhadap kepuasan kerja.

9. Pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui penghargaan kerja (X_3)

Kemampuan dalam penelitian ini adalah kemampuan yang tertuang di dalam kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang dimiliki dosen untuk melakukan berbagai aktifitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan perguruan tinggi negeri.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan kerja pegawai terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja pada perguruan tinggi negeri. Adapun indikator kepuasan kerja dosen yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1). pemenuhan kebutuhan; 2). Perbedaan; 3). pencapaian nilai; dan 4). Keadilan.

Penghargaan kerja dalam penelitian ini adalah adalah total dari semua penghargaan yang di berikan kepada pegawai sebagai

imbalan atas jasa mereka berikan kepada perguruan tinggi negeri. Indikator dalam penelitian ini adalah penghargaan intrinsik yang meliputi penyelesaian tugas, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Penghargaan ekstrinsik yang meliputi upah/gaji, tunjangan pegawai, penghargaan interpersonal dan promosi.

Berdasarkan uraian di atas, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja, atau terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja.

10. Pengaruh persepsi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui penghargaan kerja (X_3)

Persepsi kerja dalam penelitian ini adalah proses kognisi pegawai untuk mengorganisasikan dan menginterpretasikan terhadap stimulus lingkungan kerja yang ada di tujuan perguruan tinggi negeri. Indikator persepsi kerja dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap tugas tridarma meliputi: pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta persepsi terhadap hak yang harus diterima dalam melaksanakan tugas.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan kerja pegawai terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja pada perguruan tinggi negeri. Adapun indikator kepuasan kerja dosen yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1). pemenuhan kebutuhan; 2). Perbedaan; 3). pencapaian nilai; dan 4). Keadilan.

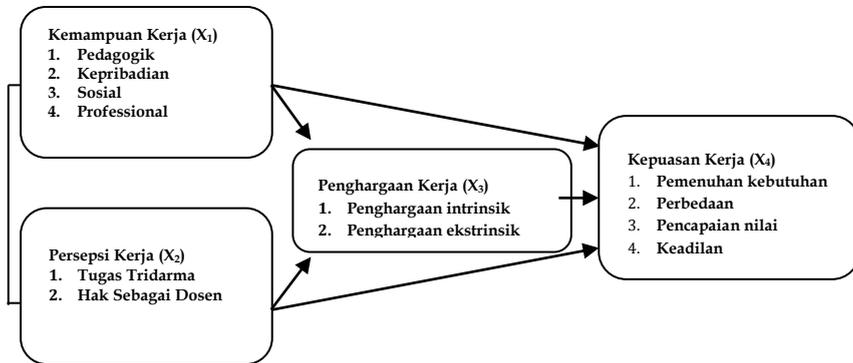
Penghargaan kerja dalam penelitian ini adalah total dari semua penghargaan yang di berikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada perguruan tinggi negeri. Indikator dalam penelitian ini adalah penghargaan intrinsik yang

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

meliputi penyelesaian tugas, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Penghargaan ekstrinsik yang meliputi upah/gaji, tunjangan pegawai, penghargaan interpersonal dan promosi.

Berdasarkan uraian di atas, persepsi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja, atau terdapat pengaruh antara persepsi terhadap kerja terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja.

Kerangka pikir secara utuh dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.3: Kerangka Berpikir Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada BAB I, maka hipotesa penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh langsung kemampuan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_4).
2. Terdapat pengaruh langsung persepsi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_4).
3. Terdapat pengaruh langsung kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_4).
4. Terdapat pengaruh langsung kemampuan kerja (X_1) terhadap penghargaan kerja (X_3).

5. Terdapat pengaruh langsung persepsi kerja (X_2) terhadap penghargaan kerja (X_3).
6. Terdapat pengaruh langsung kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) terhadap penghargaan kerja (X_3).
7. Terdapat pengaruh langsung penghargaan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (X_4).
8. Terdapat pengaruh langsung kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2), dan penghargaan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (X_4).
9. Terdapat pengaruh langsung kemampuan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui penghargaan kerja (X_3).
10. Terdapat pengaruh langsung persepsi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui penghargaan kerja (X_3).

D. Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung kajian penelitian, akan dipaparkan hasil temuan penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Ansori, *Disertasi, Pengaruh Motivasi Berprestasi, Iklim Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Lingkungan Kopertais Wilayah XIII Jambi, 2017*.¹⁰²

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan: bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi, iklim organisasi, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja dosen, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditemukan bahwa jika motivasi berprestasi baik, iklim organisasi terasa aman dan nyaman, serta komitmen kerja yang dimiliki oleh dosen tinggi, maka akan terwujud kepuasan

¹⁰² Ansori, *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Iklim Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Lingkungan Kopertais Wilayah XIII Jambi*, (Perpustakaan Pascasarjana UIN Jambi: Disertasi, 2017)

kerja dosen dan berdampak pada kualitas PTKIS di lingkungan Kopertais Wilayah XIII Jambi.

2. Ucup Yusuf, Disertasi, *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen yang berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Survey pada Aparatur Pengelola Keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Propinsi Jawa Barat)*, 2016.¹⁰³

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara kompetensi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara komitmen dan etos kerja terhadap komitmen. Terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

3. Nova Asvio, Martinis Yamin, Risnita, Jurnal. *Influence Of Leadership Style, Emotional Intelligence And Job Satisfaction Toward Organizational Commitment (Survey At SMA Muhammadiyah South Sumatera)*, 2019¹⁰⁴.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa: 1). pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,82; 2). pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi sebesar 0,80; 3). pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap komitmen organisasional sebesar 0,87; 4). pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.81; 5). pengaruh langsung kecerdasan emosional

¹⁰³ Ucup Yusuf, *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen yang berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Survey pada Aparatur Pengelola Keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Propinsi Jawa Barat)*, (Bandung: Disertasi, PPs Universitas Pasundan, 2016).

¹⁰⁴ Nova Asvio, Martinis Yamin, Risnita, Jurnal. *Influence Of Leadership Style, Emotional Intelligence And Job Satisfaction Toward Organizational Commitment (Survey At SMA Muhammadiyah South Sumatera)*, International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 8, Issue 08, August 2019.

terhadap kepuasan kerja sebesar 0,78; 6). pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,84; 7). pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,83; 8). pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja komitmen organisasi sebesar 0,27; 9). pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,41; 10). gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,75. Kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Implikasinya, gaya kepemimpinan yang lebih efektif, dengan kecerdasan emosi yang baik dan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi.

4. Muhammad Ilyas dan Tamrin Abdullah, Jurnal, *The Effect of Leadership, Organizational Culture, Emisional Intellegence, and Job Satisfaction on Performance*, 2016.¹⁰⁵

Peneleitian ini menunjukkan bahwa 1). Kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja guru; 2). Kecerdasan emosional secara langsung mempengaruhi kinerja guru; 3). Kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru; 4). Kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja; 5). Budaya organisasi secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja; dan 6). Kecerdasan emosional secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja.

¹⁰⁵ Muhammad Ilyas dan Tamrin Abdullah, *The Effect of Leadership, Organizational Culture, Emisional Intellegence, and Job Satisfaction on Performance*, (International Journal of Evaluation and Reserch in Education (IJERE), Vol.5, No. 02, June 2016), ISSN: 2252-8822.

5. Kisha Shannon Jones, Disertasi, *Considering Vocasional Interests in Adverse Impact: A Meta-Analysis of Race, Cognitive Ability, and Vocational Interests*, 2013.¹⁰⁶

Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk memahami bagaimana vokasi memiliki pengaruh terhadap dampak buruk dalam bekerja, apakah warna kulit hitam dan putih memiliki perbedaan minat dalam bekerja, apakah orang tertarik pada pekerjaan tertentu dikarekana memiliki tingkat kemampuan kognitif yang berbeda.

6. Kokou Agbolou, Disertasi, *Reliatioship Between Emotional Intelligence and Job Satisfactional Analisis a retail Organization*, 2011.¹⁰⁷

Hasil penelitian menunjukkan analisis korelasi menungkapkan bahwa dari 12 kompetensi kecerdasan emosional, hanya satu kompetensi yang berpengaruh hubungan positif terhadap kepuasan kerja umum ($r(78) = 0.249, p < 0.05$). Kompetensi kecerdasan emosional lainnya terkait dengan kepuasan kerja umum, tetapi hubungan itu tidak signifikan.

7. A. Van Schaaijk, at all., Jurnal, *Apprasial of Work Ability in Relation to Job Specific Health Requiremants in Ambulance Workers*, 2017.¹⁰⁸

Penelitian ini menjelaskan hubungan singnifikansi antara peningkatan kewaspadaan, kemampuan penilaian dan beban puncak emosional. Kemampuan kerja fisik secara signifikan dijelaskan oleh kemampuan fisik pada pekerjaan tertentu dan peningkatan kewaspadaan dan kemampuan penilaian hasil.

¹⁰⁶ Kisha Shannon Jones, *Considering Vocasional Interests in Adverse Impact: A Meta-Analysis of Race, Cognitive Ability, and Vocational Interests*, (University of Illinois at Urbana, Dissertation, 2013).

¹⁰⁷ Kokou Agbolou, *Reliatioship Between Emotional Intelligence and Job Satisfactional Analisis a retail Organization*, (University of Phoenix, Dissertation, 2011).

¹⁰⁸ A. Van Schaaijk, at all., *Apprasial of Work Ability in Relation to Job Specific Health Requiremants in Ambulance Workers*, (Jurnal Springerlink.com, 2017), doi: 10.1007/s00420-016-1181-z.

Sementara beban puncak emosional dan peningkatan kewaspadaan dan kemampuan penilaian hasil secara signifikan menjelaskan kemampuan kerja mental / emosional. Kemampuan kerja fisik dan mental / emosional menjelaskan proporsi yang sama dalam kemampuan kerja secara keseluruhan.

8. Jennifer Diedrich, Jurnal, *The Prediction of Professional Success in Apprenticeship: The Role of Cognitive and non Cognitive Abilities, of Interests and Personality*, 2018.¹⁰⁹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kriteria orang - orang yang fit tidak dapat ditukar, begitu pula prediktornya. Keberhasilan profesional sebagian besar diprediksi oleh set prediktor yang berbeda, yaitu kemampuan dan dimensi kepribadian dari kesadaran, kemudian kepuasan, yang sebagian besar di prediksi oleh non minat dalam pekerjaan tertentu. Sebagai implikasi praktis, bahwa memilih untuk memilih kandidat yang tepat untuk cabang tertentu perlu menggunakan variabel prediktor yang luas. Selain kemampuan kognitif juga kepribadian dan minat kejuruan memiliki validitas prediktif untuk individu pekerja.

9. Claudia Alcantar Aquilar, Disertasi, *Emosional Intelligence and Perception of a Suspect in an Interragation*, 2012.¹¹⁰

Penelitian ini meninjau persepsi diri dan pengaruhnya pada persepsi orang lain. Secara spesifik bagaimana seseorang mempersepsikan diri menggunakan TEIQue-SF, dan bagaimana persepsi diri mempengaruhi persepsi tersangka

¹⁰⁹ Jennifer Diedrich, *The Prediction of Professional Success in Apprenticeship: The Role of Cognitive and non Cognitive Abilities, of Interests and Personality*, (International Journal for Research in Vocational Educational and Training (IJRVET), Vol. 5, Issue 2, 2018), doi: 10.13152/IJRVET.5.2.1.

¹¹⁰ Claudia Alcantar Aquilar, *Emosional Intelligence and Perception of a Suspect in an Interragation*, (Chicago School, Dissertation, 2012).

dalam interogasi, baik memilih berbohong atau lebih memilih kesulitan.

10. Joanna N. Ravello, Disertasi, *Intersectionality at Work: Black Women Administrators Perceptions of Their Work Performance at Predominantly white Institutions*, 2016.¹¹¹

Penelitian ini menjelaskan pentingnya mempelajari identitas sosial, khususnya interseksionalitas, sebagai penentu kinerja kerja.

11. J. Joey Blackburn, et al., Jurnal, *Assesing the Relationship of Teacher Self - Efficacy, Job Satisfaction, and Perception of Work - Life Balance of Louisiana Agriculture Teachers*, 2017.¹¹²

Penelitian ini menggambarkan tingkat self-efficacy guru di Louisiana, kepuasan kerja, dan persepsi keseimbangan kehidupan kerja. Secara keseluruhan, guru melaporkan bahwa mereka berkehasiat dalam karir dan puas dalam pekerjaan mereka. Selain itu guru mencapai keseimbangan dalam karir mereka dan kehidupan keluarga tidak terganggu dengan pekerjaan.

12. Monique Valcour, et al., Jurnal, *Influences on Employee Perceptions of Organizational Work-Life Support: Signals and Resources*, 2011.¹¹³

Penelitian ini menjelaskan bahwa sumber daya (keamanan kerja, kesesuaian antara kebutuhan pegawai dan pilihan pekerjaan fleksibel yang tersedia bagi mereka, dukungan

¹¹¹ Joanna N. Ravello, *Intersectionality at Work: Black Women Administrators Perceptions of Their Work Performance at Predominantly white Institutions*, (University of Massachusetts Boston, Dissertation, 2016).

¹¹² J. Joey Blackburn, et al., *Assesing the Relationship of Teacher Self - Efficacy, Job Satisfaction, and Perception of Work - Life Balance of Louisiana Agriculture Teachers*, (Louisiana State University Journal of Agriculture Education, 2017), <http://doi.org/10.5032/jae.2017.01014>.

¹¹³ Monique Valcour, et al., *Influences on Employee Perceptions of Organizational Work-Life Support: Signals and Resources*, (Journal of Vocational Behavior, 2011), doi:10.1016/j.jvb.2011.02.002.

pengawas dan dukungan kelompok kerja) terkait secara secara positif dengan persepsi dukungan pekerjaan dan kehidupan organisasi. Hasil penelitian ini juga mendesak perhatian ilmiah lebih lanjut untuk tuntutan berbasis pekerjaan dan sumber daya sebagai prediktor kerja dan mendukung kehidupan organisasi dan implikasinya untuk praktek manajemen.

13. Rebecca J. Standish, Disertasi, *Role Accumulation Reward: A Phenomenological Study of Women High School Athletic Coaches in Selected Kane and Mchenry County, Illiois Schools*, 2012.¹¹⁴

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa manfaat bagi wanita yang merupakan pelatih atletik di sekolah menengah dan bahwa manfaat ini secara positif ke pekerjaan mereka.

14. Erik J, Disertasi, *Rewards are Categories*, 2012.¹¹⁵

Hasil penelitian ini memperlakukan dan memodelkan penghargaan sebagai semacam kategori, pengetahuan imbalan dapat dikontrusi dan ditransfer (oleh penyamaan berbasis kesamaan) ke situasi baru. Dengan menggunakan data perilaku, fMRI, dan komputasional.

15. Joeri Hofmans, at all., Jurnal, *Individual Differences in the Relationship Between Satisfaction with job rewards and job satisfaction*, 2012.¹¹⁶

Penelitian mengungkap perbedaan tipe dalam nilai kerja, keamanan dan keuangan. Menunjukkan bahwa perbedaan nilai kerja terletak pada perbedaan imbalan yang berakibat pada kepuasan kerja. Selain itu perbedaan tipe orang, komitmen

¹¹⁴ Rebecca J. Standish, *Role Accumulation Reward: A Phenomenological Study of Women High School Athletic Coaches in Selected Kane and Mchenry County, Illiois Schools*, (Capella University, Dissertation, 2012).

¹¹⁵ Erik J, *Rewards are Categories*, (colorado State University, Dissertation, 2012).

¹¹⁶ Joeri Hofmans, at all., *Individual Differences in the Relationship Between Satisfaction with job rewards and job satisfaction*, (Journal of Vocational Behavior, 2012), <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.007>.

organisasional memiliki perbedaan penghargaan yang berimplikasi pada kepuasan berorganisasi.

16. Yoav Ganzach dan Itzhak Fried, Jurnal, *The Role of Intelligence in the Formation of well-being: From Job Reward to Job Satisfaction*, 2012.¹¹⁷

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian bahwa 1). Penghargaan intrinsik dan kepuasan intrinsik lebih terkait dengan kepuasan global di antara individu yang lebih tinggi dari pada rendah dalam kecerdasan; 2). Penghargaan ekstrinsik lebih terkait erat pada kepuasan kerja global di antara individu yang lebih rendah dari pada yang lebih tinggi dalam kecerdasan.

¹¹⁷ Yoav Ganzach dan Itzhak Fried, *The Role of Intelligence in the Formation of well-being: From Job Reward to Job Satisfaction*, (Journal Intelligence, 2012), doi:10.1016/j.intell.2012.013.004.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode survei. Creswell menjelaskan bahwa metode penelitian survei dimana peneliti melakukan survei terhadap sampel atau seluruh populasi orang untuk menggambarkan sikap, perilaku, pendapat, atau karakteristik populasi dengan mengambil contoh data dari satu populasi menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data pokok.¹¹⁸ Hal senada diungkapkan Bambang, metode survei merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur yang sama untuk kemudian di catat, diolah dan di analisis.¹¹⁹

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Model ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).

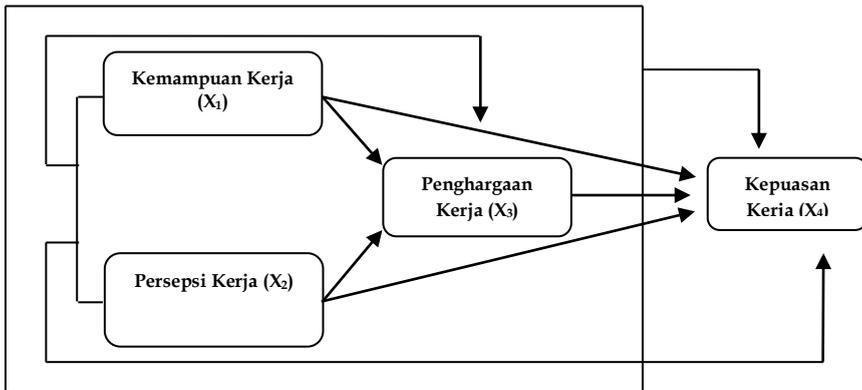
Sasaran atau subjek penelitian ini adalah dosen Non PNS pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri. Artinya data yang terkait dengan kepuasan kerja dosen Non PNS. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini bersifat kombinasi individu dan lembaga. Hal ini sesuai dengan pendapat Creswell, "*Unit of analysis refers to the unit (e.g., individual, family, school, scholl*

¹¹⁸ John W. Creswell, *Education Research, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research, Fourth Edition*, (New York: Pearson, 2012), 376.

¹¹⁹ Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 143.

district) the researcher uses together the data, some possibilities might be students, teachers, parents, adults, some combination of these individuals, or entire school".¹²⁰ penetapan unit individual memiliki keuntungan dari segi efisien. Kelemahan jika individu yang dijadikan sasaran penelitian tidak objektif dalam memberikan data.

Model yang analisis berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang mampu menjelaskan hubungan kasualitas antar variabel yang diteliti. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis, diidentifikasi sebanyak empat variabel yang akan diteliti, meliputi: (1) kemampuan pegawai (2) persepsi kerja (3) penghargaan kerja dan (4) kepuasan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan model teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagaimana dicantumkan dalam BAB II. Dibuat konstelasi hubungan antar variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar: 3.1: Model Konstelasi Penelitian

¹²⁰ John W. Creswell, *Education Research*, 630.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti. Menurut Sugiono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹²¹ Sedangkan menurut Riduan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹²²

Adapun populasi dalam penelitian ini tergambar di dalam tabel berikut.

Tabel. 3.1: Populasi Penelitian

No	Nama PTN	Alamat	Jumlah Populasi
1	UIN STS Jambi	Jl. Lintas Jambi - Muara Bulian KM.16, Simpang Sei Duren, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi, Jambi 36361	52
2	UIN Imam Bonjol Padang	Jl. Prof. Mahmud Yunus Lubuk Lintah, Padang, Sumatra Barat	14
3	UIN Raden Fatah Palembang	Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri No.Kel, Pahlawan, Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30126	170
Jumlah			236

¹²¹ Sugioyo, *Metodologi Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 90.

¹²² Riduan dan Engkos Ahmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analisis (Analisis jalur)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 37.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹²³ Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Oleh karena itu, sampel harus dilihat sebagai suatu pendugaan terhadap populasi dan bukan populasi itu sendiri.¹²⁴ Menurut Riduan,¹²⁵ sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Dengan demikian, sampel penelitian merupakan suatu faktor penting yang mencerminkan dan menentukan seberapa jauh sampel dapat bermanfaat bagi kesimpulan penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* sederhana. *Random sampling* sederhana merupakan penetapan secara acak dan setiap individu di dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.¹²⁶ Teknik ini digunakan dikarenakan jumlah Dosen Non PNS di UIN STS Jambi, UIN IB Padang dan UIN RF Palembang telah jelas dan terdokumentasi dengan baik. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin,¹²⁷ sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2} \text{ di mana:}$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan (*error tolerance*) = 0.05 (5%)

¹²³ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: alfabeta, 2015), 81.

¹²⁴ Bambang Prasetyo dan Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 119.

¹²⁵ Riduan dan Akdon, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 240.

¹²⁶ Fajri Ismail, *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta: Kencana, 2018), 42.

¹²⁷ *Ibid.*, 47.

1 = bilangan konstan

Jumlah Dosen Non PNS di UIN STS Jambi, UIN IB Padang dan UIN RF Palembang yang menjadi populasi dalam penelitian adalah 236 orang, maka:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

$$n = \frac{236}{1+236.0,05^2} = 148,4 \text{ (148 orang).}$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 148 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan koesioner sebagai sumber primer dan wawancara sebagai sumber sekunder. Pengumpulan data di samping data pendukung lainnya berupa dokumen dan pengamatan langsung.

1. Kuesioner

Angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untu memperoleh informasi dari responden terkait perilaku dan sikap.¹²⁸ Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden).¹²⁹

Angket dalam penelitian ini digunakan penulis guna memperoleh data berupa pendapat dari responden yang merupakan sampel penelitian terhadap pernyataan-pernyataan yang telah di susun peneliti dalam angket. Angket disebarakan sebanyak dua kali, pertama ketika di uji coba, kedua setelah uji coba yaitu untuk kebutuhan penelitian.

¹²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rieneka Cipta, Cet. Ke-14, 2011), 194.

¹²⁹ Sudaryono, dkk., *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 30.

Angket digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian yang meliputi variabel kemampuan pegawai (X_1), persepsi kerja (X_2), penghargaan kerja (X_3) dan kepuasan kerja (X_4).

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mencari data yang bersifat keadaan, hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, peraturan, film dokumenter dan lain sebagainya.¹³⁰

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data deskripsi lokasi penelitian, seperti data mengenai sejarah berdiri PTKIN, pimpinan, mahasiswa dan dosen, keadaan lingkungan internal maupun eksternal PTKIN, kondisi sarana dan prasarana, dan lain sebagainya yang dapat mendukung penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam bidang sosial umumnya dan khususnya bidang pendidikan khususnya yang sudah baku sulit ditemukan. Untuk itu maka peneliti harus mampu membuat instrumen yang akan digunakan untuk penelitian.

Titik tolak dari penyusunan adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Untuk memudahkan penyusunan instrumen, maka

¹³⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, 274.

perlu digunakan “*matrik pengembangan instrumen*” atau “*kisi-kisi instrumen*”.¹³¹

Skala yang digunakan untuk keperluan penelitian ini berjenis skala likert. Menurut Sugiono skala likert digunakan untuk mengukur sikap. Pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial yang ditetapkan menjadi gejala spesifik selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert maka variabel kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berbentuk pernyataan yang akan dijawab responden.

Dalam penyusunan kuisioner, alternatif jawaban menetapkan gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif skala likert menanyakan responden untuk mengetahui tingkat ketidaksetujuan dan persetujuan atau dengan pilihan ganjil guna menghindari pilihan netral. Penentuan skor setiap jenjang pada skala likert harus disesuaikan dengan jenis narasi pernyataan, bersifat negative (*unfavourable*) atau (*favourable*). Untuk pernyataan bersifat negatif angka atau skor dibalik.

1. Instrumen Variabel Terikah/ Endogen (Kepuasan Kerja [X₄])

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan kerja pegawai terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja.

¹³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, 149.

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah penelitian yang datanya dikumpulkan dan diungkap melalui angket menggunakan skala likert berjumlah 40 butir instrumen yang diisi oleh dosen dengan indikator: 1). Pemenuhan kebutuhan; 2). Perbedaan; 3). Pencapaian nilai; dan 4). Keadilan.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel. 3.2: Kisi-kisi Kepuasan Kerja (X_4)

Variabel	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Jumlah	Nomor Butir sesudah Uji Coba	Jumlah
Kepuasan Kerja (X_4)	1. Pemenuhan kebutuhan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9
	2. Perbedaan	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	10	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,	10
	3. Pencapaian nilai	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	10	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	10
	4. Keadilan	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	10	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39	10
Jumlah			40		39

d. Validitas dan reliabilitas Instrumen

1). Pengujian Validitas Instrumen

Uji validitas adalah salah satu cara uji coba yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Secara statistik uji validitas instrumen dengan menggunakan teknik *product moment*. Yang dimaksud dengan *product moment* adalah salah satu teknik untuk mencari korelasi

antara dua variabel yang dikembangkan oleh Karl Pearson.¹³² Dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka skor butir pernyataan kuesioner valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tidak valid pada taraf signifikansi alfa (α) = 0,294 dengan n berjumlah 45.

Pada uji coba validitas variabel Kepuasan Kerja (X_4) menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Korelasi antar skor masing-masing pernyataan dengan skor total

X = Skor setiap item pernyataan

Y = Skor jumlah pernyataan

N = Jumlah responden

Contoh perhitungan manual uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja (X_4) instrumen item 01, diketahui:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + \dots + X_{45} = 2 + 3 + \dots + 3 = 130$$

$$\sum Y_i = Y_1 + Y_2 + \dots + Y_{45} = 132 + 112 + \dots + 145 = 5889$$

$$\sum X_i^2 = X_1^2 + X_2^2 + \dots + X_{45}^2 = 4 + 9 + \dots + 9 = 420$$

$$\sum Y_i^2 = Y_1^2 + Y_2^2 + \dots + Y_{45}^2 = 17424 + 12544 + \dots + 21025 = 789697$$

$$\sum X_i Y_i = X_1 Y_1 + X_2 Y_2 + \dots + X_{45} Y_{45} = 264 + 336 + \dots + 435 = 17295$$

Berdasarkan rumus *product moment* maka diketahui pola perhitungan uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja (X_4) instrumen item 01, sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{45(17295) - (130)(5889)}{\sqrt{\{45 \cdot 420 - (130)^2\} \{45 \cdot 789697 - (5889)^2\}}}$$

¹³² Anas Sidjono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 190.

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$r_{hitung} = \frac{778275 - 765570}{\sqrt{\{18900 - 16900\} \{35536365 - 34680321\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{12705}{\sqrt{2000 \cdot 856044}}$$

$$r_{hitung} = \frac{12705}{\sqrt{1712088000}}$$

$$r_{hitung} = \frac{12705}{41377.39} = 0.307$$

Perhitungan di atas memberikan hasil $r_{hitung} = 0,307$. Jika dilihat pada tabel $r_{pearson\ product\ moment}$ untuk jumlah sampel (n) 45 diketahui r_{tabel} adalah 0,294, dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka, butir pernyataan item nomor 1 dinyatakan **valid**. Uji validitas butir kuesioner pada item 2 - 40 mengikuti langkah uji validitas pada item 1 di atas.

Hasil uji validitas dari 40 butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X_4) terdapat 1 butir tidak valid yaitu butir soal nomor 7. Dengan demikian, terdapat 39 pernyataan yang valid dan selanjutnya dapat dipergunakan dan disebarakan kepada responden penelitian. Hasil perhitungan manual, sejalan dengan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 24.

2). Pengujian Realibilitas Instrumen

Uji realibilitas intrumen ini dilakukan dengan menguji skor antar item dengan tingkat signifikansi 0,06 sehingga apabila angka korelasi yang diperoleh lebih besar (>) dari nilai kritis, berarti item tersebut dikatakan reliabel. Uji *Alpha Cronbach* digunakan untuk menguji realibilitas instrumen ini menggunakan rumus *Spearman Brown*.¹³³

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment* atau bisa dengan

¹³³ Sugiono, *Metode Penelitian dan Pengembangan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 192.

menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Jadi jika instrumen dikatakan realibel apabila $\alpha \geq 0.06$.¹³⁴

Rumus yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right)$$

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien reliabilitas alpha

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah butir pernyataan

σ_1^2 = Varian total

Hasil perhitungan reliabilitas secara manual Kepuasan Kerja (X_4), diketahui bahwa:

$$\begin{aligned} \sigma^2 &= \frac{789697 - \frac{(5889)^2}{45}}{45} \\ &= \frac{789697 - 770673.8}{45} \\ &= \frac{19023.2}{45} \\ &= 422.74 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} r_{ii} &= \frac{40}{40-1} \left(1 - \frac{30.86}{422.74} \right) \\ &= \frac{40}{40-1} (1 - 0.073) \\ &= 1.025 (0.927) \\ &= 0.951 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan manual di atas sesuai dengan perhitungan menggunakan program SPSS Versi 24.0, Kesimpulan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS Versi 24 dapat dilihat pada tabel berikut:

¹³⁴ Sugiono, *Metode Penelitian dan Pengembangan R & D*, 201.

Tabel 3.3: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	40

Berdasarkan perhitungan manual dan SPSS di atas diperoleh nilai r alpha $0.951 > 0.60$. Dengan demikian, pernyataan kuesioner Kepuasan Kerja (X_4) dinyatakan reliabel.

2. Instrumen Variabel bebas / eksogen (Kemampuan Kerja [X_1])

a. Definisi Konseptual

Kemampuan menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Dosen dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki kemampuan atau kapasitas yang tercermin di dalam kompetensi yang harus miliknya. Kompetensi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

b. Definisi Operasional

Kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah penelitian yang datanya dikumpulkan dan diungkap melalui angket menggunakan skala likert berjumlah 40 butir instrumen yang diisi oleh pegawai dengan indikator: 1). Kemampuan pedagogik, 2). Kemampuan kepribadian; 3). Kemampuan sosial; dan 4). Kemampuan.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel. 3. 4: Kisi-kisi Kemampuan Kerja (X_1)

Variabel	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Jumlah	Nomor Butir sesudah Uji Coba	Jumlah
Kemampuan Kerja (X_1)	1. Paedagogik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9
	2. Kepribadian	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	10	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	10

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

Variabel	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Jumlah	Nomor Butir sesudah Uji Coba	Jumlah
	3. Sosial	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	10	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	9
	4. Professional	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	10	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38	10
Jumlah			40		38

d. Validitas dan reliabilitas Instrumen

1). Pengujian Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Secara statistik uji validitas instrumen dengan menggunakan teknik *product moment*. Dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka skor butir pernyataan kuesioner valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tidak valid pada taraf signifikansi alfa (α) = 0,294 dengan n berjumlah 45.

Pada uji coba validitas variabel Kemampuan Kerja (X_1) menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Korelasi antar skor masing-masing pernyataan dengan skor total

X = Skor setiap item pernyataan

Y = Skor jumlah pernyataan

N = Jumlah responden

Contoh perhitungan manual uji validitas pada variabel Kemampuan Kerja (X_1) instrumen item 01, diketahui:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + \dots + X_{45} = 5 + 4 + \dots + 4 = 204$$

$$\sum Y_i = Y_1 + Y_2 + \dots + Y_{45} = 190 + 164 + \dots + 170 = 7944$$

$$\sum X_i^2 = X_1^2 + X_2^2 + \dots + X_{45}^2 = 25 + 16 + \dots + 16 = 936$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$\sum Y_i^2 = Y_1^2 + Y_2^2 + \dots + Y_{45}^2 = 36100 + 26896 + \dots + 28900 = 14100880$$

$$\sum X_i Y_i = X_1 Y_1 + X_2 Y_2 + \dots + X_{45} Y_{45} = 950 + 656 + \dots + 680 = 36232$$

Berdasarkan rumus *product moment* maka diketahui pola perhitungan uji validitas pada variabel Kemampuan Kerja (X_1) instrumen item 01, sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{45(36232) - (204)(7944)}{\sqrt{\{45 \cdot 936 - (204)^2\} \{45 \cdot 1410880 - (7944)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{1630440 - 1620579}{\sqrt{\{42120 - 41616\} \{63489600 - 63107136\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{9861}{\sqrt{504 \cdot 382464}}$$

$$r_{hitung} = \frac{9861}{\sqrt{192761856}}$$

$$r_{hitung} = \frac{9861}{13883.87} = 0.710$$

Perhitungan di atas memberikan hasil $r_{hitung} = 0,710$. Jika dilihat pada tabel $r_{pearson}$ *product moment* untuk jumlah sampel (n) 45 diketahui r_{tabel} adalah 0,294, dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka, butir pernyataan item nomor 1 dinyatakan **valid**. Uji validitas butir kuesioner pada item 2 - 40 mengikuti langkah uji validitas pada item 1 di atas.

Hasil uji validitas dari 40 butir pernyataan pada variabel Kemampuan Kerja (X_1) terdapat 2 butir yang tidak valid yaitu butir soal nomor 5 dan 27. Dengan demikian, terdapat 38 pernyataan yang valid dan selanjutnya dapat disebarkan kepada responden penelitian. Hasil perhitungan manual, sejalan dengan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 24,0.

2). Pengujian Realibilitas Instrumen

Uji realibilitas intrumen ini dilakukan dengan menguji skor antar item dengan tingkat signifikansi 0,06 sehingga apabila angka korelasi yang diperoleh lebih besar ($>$) dari nilai kritis, berarti item

tersebut dikatakan reliabel. Uji *Alpha Cronbach* digunakan untuk menguji realibilitas instrumen ini menggunakan rumus *Spearman Brown*.¹³⁵

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari *r* kritis *product moment* atau bisa dengan menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Jadi jika instrumen dikatakan realibel apabila $\alpha \geq 0.06$.¹³⁶ Rumus yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right)$$

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien reliabilitas alpha

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah butir pernyataan

σ_1^2 = Varian total

Hasil perhitungan reliabilitas secara manual Kemampuan Kerja (X_1), diketahui bahwa:

$$\begin{aligned} \sigma^2 &= \frac{1410880 - \frac{(7944)^2}{45}}{45} \\ &= \frac{1410880 - 1402380.8}{45} \\ &= \frac{8499.2}{45} \\ &= 188.87 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} r_{ii} &= \frac{40}{40-1} \left(1 - \frac{12.35}{188.87} \right) \\ &= \frac{40}{40-1} (1 - 0.065) \\ &= 1.027 (0.935) \\ &= 0.959 \end{aligned}$$

¹³⁵ Sugiono, *Metode Penelitian dan Pengembangan R & D*, 192.

¹³⁶ *Ibid.*, 201.

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

Hasil perhitungan manual di atas sesuai dengan perhitungan menggunakan program SPSS Versi 24,0. Kesimpulan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS Versi 24 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 3.5: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	40

Berdasarkan perhitungan manual dan SPSS di atas diperoleh nilai r alpha $0.959 > 0.60$. Dengan demikian, pernyataan kuesioner Kemampuan Kerja (X_1) dinyatakan reliabel.

3. Instrumen Variabel bebas / eksogen (Persepsi kerja [X_2])

a. Definisi Konseptual

Persepsi kerja adalah proses kognisi dosen untuk mengorganisasikan dan menginterpretasikan terhadap stimulus lingkungan kerja yang ada di tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Persepsi kerja dalam penelitian ini adalah penelitian yang datanya dikumpulkan dan diungkap melalui angket menggunakan skala likert berjumlah 40 butir instrumen yang diisi oleh dosen dengan indikator: 1). Tugas Tridarma; dan 2). Hak sebagai Dosen.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel. 3.6: Kisi-kisi Persepsi kerja (X_2)

Variabel	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Jumlah	Nomor Butir sesudah Uji Coba	Jumlah
Persepsi kerja (X_2)	1. Tugas Tridarma	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	20	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	18

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

	2. Hak Sebagai Dosen	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	20	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37	19
Jumlah			40		37

d. Validitas dan reliabilitas Instrumen

1). Pengujian Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Secara statistik uji validitas instrumen dengan menggunakan teknik *product moment*. Dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka skor butir pernyataan kuesioner valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tidak valid pada taraf signifikansi alfa (α) = 0,294 dengan n berjumlah 45.

Pada uji coba validitas variabel Persepsi kerja (X_2) menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Korelasi antar skor masing-masing pernyataan dengan skor total

X = Skor setiap item pernyataan

Y = Skor jumlah pernyataan

N = Jumlah responden

Contoh perhitungan manual uji validitas pada variabel Persepsi kerja (X_2) instrumen item 01, diketahui:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + \dots + X_{45} = 5 + 4 + \dots + 3 = 187$$

$$\sum Y_i = Y_1 + Y_2 + \dots + Y_{45} = 169 + 143 + \dots + 160 = 7131$$

$$\sum X_i^2 = X_1^2 + X_2^2 + \dots + X_{45}^2 = 25 + 16 + \dots + 9 = 819$$

$$\sum Y_i^2 = Y_1^2 + Y_2^2 + \dots + Y_{45}^2 = 28561 + 20449 + \dots + 25600 = 1139175$$

$$\sum X_i Y_i = X_1 Y_1 + X_2 Y_2 + \dots + X_{45} Y_{45} = 845 + 572 + \dots + 480 = 29645$$

Berdasarkan rumus *product moment* maka diketahui pola perhitungan uji validitas pada variabel Persepsi kerja (X_2) instrumen item 01, sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{45(29645) - (187)(7131)}{\sqrt{\{45 \cdot 819 - (187)^2\} \{45 \cdot 1139175 - (7131)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{1334025 - 1333497}{\sqrt{\{36855 - 34969\} \{51262875 - 50851161\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{528}{\sqrt{1886 \cdot 411714}}$$

$$r_{hitung} = \frac{528}{\sqrt{776492604}}$$

$$r_{hitung} = \frac{528}{27865.6} = 0.019$$

Perhitungan di atas memberikan hasil $r_{hitung} = 0,019$. Jika dilihat pada tabel $r_{pearson}$ *product moment* untuk jumlah sampel (n) 45 diketahui r_{tabel} adalah 0,294, dengan demikian $r_{hitung} < r_{tabel}$. Maka, butir pernyataan item nomor 1 dinyatakan **tidak valid**. Uji validitas butir kuesioner pada item 2 – 40 mengikuti langkah uji validitas pada item 1 di atas.

Hasil uji validitas dari 18 butir pernyataan pada variabel Persepsi kerja (X_2) terdapat 3 butir yang tidak valid yaitu butir soal nomor 1, 12 dan 28. Dengan demikian, terdapat 37 pernyataan yang valid dan selanjutnya dapat dipergunakan dan disebarakan kepada responden penelitian. Hasil perhitungan manual, sejalan dengan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 24,0.

2). Pengujian Realibilitas Instrumen

Uji realibilitas intrumen ini dilakukan dengan menguji skor antar item dengan tingkat signifikansi 0,06 sehingga apabila angka korelasi yang diperoleh lebih besar (>) dari nilai kritis, berarti item tersebut dikatakan reliabel. Uji *Alpha Cronbach* digunakan untuk

menguji realibilitas instrumen ini menggunakan rumus *Spearman Brown*.¹³⁷

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment* atau bisa dengan menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Jadi jika instrumen dikatakan reliabel apabila $\alpha \geq 0.06$.¹³⁸ Rumus yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right)$$
$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien reliabilitas alpha

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah butir pernyataan

σ_1^2 = Varian total

Hasil perhitungan reliabilitas secara manual variabel persepsi kerja (X_2), diketahui bahwa:

$$\begin{aligned} \sigma^2 &= \frac{1139175 - \frac{(7131)^2}{45}}{45} \\ &= \frac{1139175 - 1130025.8}{45} \\ &= \frac{9149.2}{45} \\ &= 203.3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} r_{ii} &= \frac{40}{40-1} \left(1 - \frac{22.57}{203.3} \right) \\ &= \frac{40}{40-1} (1 - 0.11) \\ &= 1.025 (0.89) \\ &= 0.912 \end{aligned}$$

¹³⁷ Sugiono, *Metode Penelitian dan Pengembangan R & D*, 192.

¹³⁸ *Ibid.*, 201.

Hasil perhitungan manual di atas sesuai dengan perhitungan menggunakan program SPSS Versi 24,0. Kesimpulan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS Versi 24 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 3.7: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Persepsi kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	40

Berdasarkan perhitungan manual dan SPSS di atas diperoleh nilai r alpha $0.912 > 0.60$. Dengan demikian, pernyataan kuesioner Persepsi kerja (X_2) dinyatakan reliabel.

4. Instrumen Variabel bebas / eksogen (penghargaan Kerja [X_3])

a. Definisi Konseptual

Penghargaan kerja adalah total dari semua penghargaan yang di berikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi.

b. Definisi Operasional

Penghargaan kerja adalah penelitian yang datanya dikumpulkan dan diungkap melalui angket menggunakan skala likert berjumlah 40 butir instrumen yang diisi oleh pegawai dengan indikator: 1). Penghargaan intrinsik; dan 2). Penghargaan ekstrinsik.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel. 3.8: Kisi-kisi Penghargaan Kerja (X_3)

Variabel	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Jumlah	Nomor Butir sesudah Uji Coba	Jumlah
Penghargaan Kerja (X_3)	1. Penghargaan intrinsik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	20	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	16

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

Variabel	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Jumlah	Nomor Butir sesudah Uji Coba	Jumlah
	2. Penghargaan ekstrinsik	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	20	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	19
Jumlah			40		35

d. Validitas dan reliabilitas Instrumen

1). Pengujian Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Secara statistik uji validitas instrumen dengan menggunakan teknik *product moment*. Dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka skor butir pernyataan kuesioner valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tidak valid pada taraf signifikansi alfa (α) = 0,294 dengan n berjumlah 45.

Pada uji coba validitas variabel Persepsi Penghargaan Kerja (X_3) menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Korelasi antar skor masing-masing pernyataan dengan skor total

X = Skor setiap item pernyataan

Y = Skor jumlah pernyataan

N = Jumlah responden

Contoh perhitungan manual uji validitas pada variabel Penghargaan Kerja (X_3) instrumen item 01, diketahui:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + \dots + X_{45} = 2 + 3 + \dots + 5 = 153$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$\begin{aligned}\sum Y_i &= Y_1 + Y_2 + \dots + Y_{45} = 133 + 115 + \dots + 143 = 6012 \\ \sum X_i^2 &= X_1^2 + X_2^2 + \dots + X_{45}^2 = 4 + 9 + \dots + 9 = 567 \\ \sum Y_i^2 &= Y_1^2 + Y_2^2 + \dots + Y_{45}^2 = 17689 + 13225 + \dots + 20449 = 816324 \\ \sum X_i Y_i &= X_1 Y_1 + X_2 Y_2 + \dots + X_{45} Y_{45} = 266 + 345 + \dots + 429 = 20828\end{aligned}$$

Berdasarkan rumus *product moment* maka diketahui pola perhitungan uji validitas pada variabel Penghargaan Kerja (X_3) instrumen item 01, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}} \\ r_{hitung} &= \frac{45(20828) - (153)(6012)}{\sqrt{\{45 \cdot 567 - (153)^2\} \{45 \cdot 816324 - (6012)^2\}}} \\ r_{hitung} &= \frac{937260 - 919836}{\sqrt{\{25515 - 23409\} \{36734580 - 36144144\}}} \\ r_{hitung} &= \frac{17424}{\sqrt{2106 \cdot 590436}} \\ r_{hitung} &= \frac{17424}{\sqrt{1243458216}} \\ r_{hitung} &= \frac{17424}{35262.7} = 0,494\end{aligned}$$

Perhitungan di atas memberikan hasil $r_{hitung} = 0,494$. Jika dilihat pada tabel $r_{pearson}$ *product moment* untuk jumlah sampel (n) 45 diketahui r_{tabel} adalah 0,294, dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka, butir pernyataan item nomor 1 dinyatakan **valid**. Uji validitas butir kuesioner pada item 2 - 40 mengikuti langkah uji validitas pada item 1 di atas.

Hasil uji validitas dari 40 butir pernyataan pada variabel Penghargaan Kerja (X_3) terdapat 5 butir yang tidak valid yaitu butir soal nomor 2, 15, 18, 19 dan 39. Dengan demikian, terdapat 35 pernyataan yang valid dan selanjutnya dapat dipergunakan dan disebarkan kepada responden penelitian. Hasil perhitungan manual di atas, sejalan dengan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 24,0.

2). Pengujian Realibilitas Instrumen

Uji realibilitas intrumen ini dilakukan dengan menguji skor antar item dengan tingkat signifikansi 0,06 sehingga apabila angka korelasi yang diperoleh lebih besar ($>$) dari nilai kritis, berarti item tersebut dikatakan reliabel. Uji *Alpha Cronbach* digunakan untuk menguji realibilitas instrumen ini menggunakan rumus *Spearman Brown*.¹³⁹

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment* atau bisa dengan menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Jadi jika instrumen dikatakan realibel apabila $\alpha \geq 0.06$.¹⁴⁰ Rumus yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right)$$

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien reliabilitas alpha

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah butir pernyataan

σ_1^2 = Varian total

Hasil perhitungan reliabilitas secara manual variabel penghargaan kerja (X_3), diketahui bahwa:

$$\begin{aligned} \sigma^2 &= \frac{816324 - \frac{(6012)^2}{45}}{45} \\ &= \frac{816324 - 803203.2}{45} \\ &= \frac{1916.98}{45} \\ &= 291.6 \end{aligned}$$

$$r_{ii} = \frac{40}{40-1} \left(1 - \frac{37.98}{291.6} \right)$$

¹³⁹ Sugiono, *Metode Penelitian dan Pengembangan R & D*, 192.

¹⁴⁰ *Ibid.*, 201.

$$\begin{aligned} &= \frac{40}{40-1} (1 - 0.130) \\ &= 1.025 (0.87) \\ &= 0.891 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan manual di atas sesuai dengan perhitungan menggunakan program SPSS Versi 24,0. Kesimpulan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS Versi 24 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 3.9: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penghargaan Kerja (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	39

Berdasarkan perhitungan manual dan SPSS di atas diperoleh nilai r alpha $0.891 > 0.60$. Dengan demikian, pernyataan kuesioner Penghargaan Kerja (X_3) dinyatakan reliabel.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini berjenis kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data yang dilolah kembali menggunakan statistik yang meliputi: (1) kemampuan kerja; (2) persepsi kerja; (3) penghargaan kerja; dan (4) kepuasan kerja.

2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila data menggunakan kuesioner atau wawancara dalam merespon atau menjawab pertanyaan peneliti baik tulisan atau lisan. Jika penelitian menggunakan observasi maka sumber datanya dapat berupa benda, gerak, atau proses sesuatu.¹⁴¹ Sedangkan data berdasarkan cara pengumpulannya dikelompokkan menjadi dua yaitu data primer dan sekunder.

¹⁴¹ Sugiono, *Metode Penelitian dan Pengembangan R & D*, 192.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, atau data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung seperti hasil wawancara atau hasil pengisian angket (kuesioner).¹⁴² Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari jawaban angket yang berupa instrumen penelitian yang dikembangkan dalam bentuk kisi-kisi dan setiap variabel penelitian. Data yang diterima kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik (kuantitatif) untuk dapat digunakan menarik kesimpulan. Jenis data tersebut meliputi (1) kemampuan kerja; persepsi terhadap kerja; penghargaan kerja; dan kepuasan kerja, (2) berbagai fenomena kejadian di lapangan terkait variabel penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua yang memiliki dua makna yaitu: pertama, data yang telah diolah lebih lanjut, seperti dalam bentuk tabel dan diagram; kedua, data yang dikumpulkan oleh orang atau lembaga lain atau bukan yang dikumpulkan oleh peneliti seperti data yang dikeluarkan BPS, dan lainnya.¹⁴³ Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, dari berbagai macam literature, dokumen-dokumen, sumber bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Jenis data sekunder dalam penelitian data dokumentasi yang berupa data sejarah, struktur organisasi, pimpinan, mahasiswa dan dosen yang menjadi lokasi dalam penelitian ini.

¹⁴² Eko Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 22-23.

¹⁴³ *Ibid.*

E. Teknik Analisis Data

Tahapan yang dilakukan pada tahapan analisis data dalam penelitian ini adalah (1) analisis statistik deskriptif; (2) pengujian persyaratan analisis (Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Linearitas); dan (3) analisis statistik Inferensial (analisis jalur / path analysis), uji t (parsial) dan uji F (simultan) pengujian hipotesis.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan suatu data yang akan dibuat baik sendiri maupun secara kelompok. Penyajian analisis deskriptif mencakup pengukuran tendensi sentral (pengukuran gejala pusat misalnya mean, mode, dan median) dan pengukuran penyimpangan (range, standar deviasi dan variansi), juga membahas tentang grafis dan diagram. Tujuan analisis deskriptif untuk membuat gambaran secara sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki atau diteliti.¹⁴⁴

Menentukan nilai mean dan nilai standar deviasi dengan rumus:

$$M_x = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:
 M_x : mean yang dicari
 $\sum X$: jumlah dari skor-skor (nilai-nilai) yang ada
 N : number of cases (banyaknya skor-skor itu sendiri)

$$SD = \sqrt{\frac{\sum x^2}{N}}$$

Keterangan:
 SD : standar deviasi
 $\sum x^2$: jumlah semua deviasi, setelah semua mengalami Proses penguadratan terlebih dahulu
 N : number of cases

¹⁴⁴ Riduan dan Akdon, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, 27.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan cara yaitu pengujian normalitas dengan menggunakan model uji liliefors dan dengan uji kecocokan chi square.

Uji normalitas dalam penelitian menggunakan uji kecocokan (*goodness of fit*). Uji kecocokan membandingkan antara frekuensi hasil observasi dengan frekuensi harapan/teoritis. Apakah frekuensi hasil observasi menyimpang atau tidak dari frekuensi yang diharapkan. Jika χ^2 kecil, berarti hasil observasi sangat dekat dengan frekuensi yang diharapkan, dan hal ini menunjukkan adanya kesesuaian yang baik. Jika nilai χ^2 besar, berarti frekuensi hasil observasi berbeda cukup besar dari frekuensi harapan, sehingga kesesuaiannya buru. Kesesuaian yang baik akan membawa pada penerimaan H_0 , dan kesesuaian yang buruk akan membawa pada penolakan H_a .

Formula yang dipakai adalah:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Pada penelitian ini uji homogenitas data digunakan uji bartlett, yaitu untuk melihat apakah variansi-variansi k buah kelompok peubah bebas yang banyaknya data perkelompok bisa berbeda dan diambil secara acak dari populasi masing-masing yang berdistribusi normal atau tidak.¹⁴⁵

¹⁴⁵ Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 84.

Uji homogenitas dengan uji bartlett dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1). Menuliskan hipotesis statistik, $H_0 = \sigma_i^2 = \sigma_i^2$ dan $H_1 = \sigma_i^2 \neq \sigma_i^2$, 2). Membuat uji nartlett yang terdiri dari kelompok/variabel $db = n-1$, s^2 , $\log s^2$, $db \log s^2$ dan $db (s^2)$, 3). Menghitung varian gabungan (s^2), 4). Menghitung nilai B, 5). Menghitung nilai X^2 . 6). Menentukan X^2_{tabel} ($\alpha=0.05$, $db=2$), dan 7). Menarik kesimpulan dengan cara membandingkan nilai $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$, maka H_0 diterima atau dengan kata lain kedua kelompok data mempunyai varian yang sama atau skor dari kedua kelompok adalah homogen. Adapun rumus yang digunakan dalam perhitungan ini adalah:¹⁴⁶

$$S_{gabungan} = \frac{\sum db (s_i^2)}{\sum db}$$

$$B = (\text{Log } S^2_{gabungan}) \sum db$$

$$X^2_{hitung} = (\text{In } 10), (B).$$

Uji homogenitas data dilakukan dengan cara yang sama untuk tiap-tiap kelompok data yang akan diuji.

c. Uji Linieritas serta signifikansi koefisien regresi

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan, jika hasil pengujian dinyatakan linier, maka dapat dilanjutkan dengan analisis data untuk pengujian hipotesis.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih. Secara singkat langkah-langkah pengujian kelinieran regresi yaitu: 1). Sajikan data X dan Y dalam tabel penolong, yang terdiri dari X, Y, XY, X^2 dan Y^2 , 2). Tentukan persamaan regresi Y atas X atau $Y = a + b X$ dengan terlebih dahulu menentukan nilai rata-rata X dan rata-rata Y dengan rumus:

¹⁴⁶ Kadir, *Statistik Terapan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019). 160.

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \text{ dan } a = \bar{Y} - b\bar{x}$$

Keterangan:

- Y : Nilai yang diprediksi (Kepuasan Kerja)
a : Konstanta (ketetapan) atau bila harga X = 0
b : koefisien regresi
X : nilai variabel independen/kemampuan kerja (X₁).

3). Menentukan jumlah kuadrat (JK) setiap varians, dengan $JK_{tot} = \sum Y^2$, $JK_{reg} = \frac{\sum Y^2}{n}$, $JK_{reg} (b/a) = b \left(\frac{\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n} \right)$, $JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg} (b/a) - JK_{reg}$, $JK_E = \sum_K \left\{ \sum Y^2 - \frac{\sum Y^2}{n} \right\}$, $JK_{TC} = JK_{res} - JK_E$, 4). Menentukan derajat kebebasan dari setiap sumber, 5). Membuat tabel penolong ANAVA untuk uji kelinearan regresi, serta menentukan RJK tiap-tiap varian, 6). Menentukan $F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_{err}}$, menentukan F_{tabel} dengan α , dkk, dan 7). Menguji hipotesis dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka regresi berpola linear.¹⁴⁷

Selain dengan pengujian manual, pengujian keberartian regresi dapat diketahui melalui aplikasi SPSS, kriteria yang digunakan adalah apabila nilai *sig* lebih besar dari pada α tertentu atau ($\text{sig} > \alpha$) maka H_0 ditolak.¹⁴⁸

3. Analisis Statistik Inferensial

Penelitian ini dalam menganalisis pengaruh antar variabel-variabel penelitian digunakan analisis jalur. Analisis jalur merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antara dua atau lebih variabel. Pengaruh variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) dalam

¹⁴⁷ Supardi U. S, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang lebih Komprehensif*, (Jakarta: Change Publication, 2014), 150-153.

¹⁴⁸ Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*, 198.

analisis jalur dapat berupa pengaruh langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung adalah pengaruh variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen* tanpa melalui variabel *eksogen* lainnya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh dimana variabel *eksogen* yang mempengaruhi variabel *endogen* melalui variabel lain yang disebut variabel *intervening*.¹⁴⁹

a. Analisis Jalur

Analisis Jalur adalah sebuah metode untuk menganalisis pola hubungan kausal atau timbal balik dan pengaruh tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.¹⁵⁰ Analisis jalur merupakan perkembangan dari analisis regresi linear berganda. Asumsi yang diharus diperhatikan dalam analisis jalur antara lain: 1). Hubungan antara variabel haruslah linear dan adiaktif; 2). Semua variabel residu tidak mempunyai korelasi satu sama lain; 3). Pola hubungan antara variabel adalah rekursif (searah); dan 4). Skala dari semua skala pengukuran variabel adalah minimal interval.¹⁵¹ Pendapat lain, asumsi mendasari *path analysis* adalah: 1). Hubungan antar variabel adalah bersifat linear, adaptif, dan normal; 2). Hanya sistem kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang terbalik; 3). Variabel terikat (*endogen*) minimal dalam skala ukur interval dan ratio; 4). Menggunakan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel; 5). *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan *reliable*) artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung; 6). Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan

¹⁴⁹ *Ibid.* 139.

¹⁵⁰ Fajri Ismail, *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 399.

¹⁵¹ Supardi U. S, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang lebih Konprehensif*, 272.

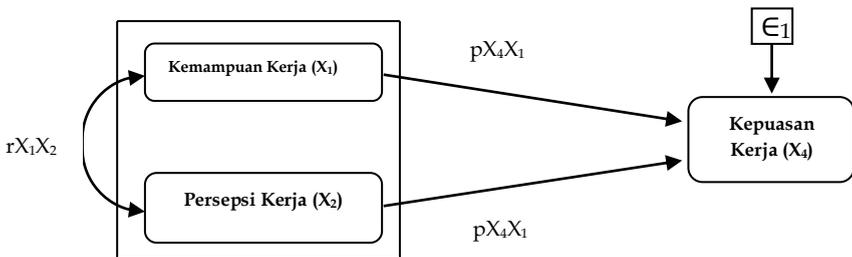
benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.¹⁵²

Pengajuan kebermaknaan (*test of significance*) setiap koefisien jalur yang telah dihitung, baik secara parsial maupun secara simultan, serta menguji beda besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dilakukan dengan menghitung nilai t , yang selanjutnya nilai t_{hitung} dibanding dengan nilai t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak. Pengujian kebermaknaan bersama-sama variabel penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada nilai kritis tertentu.

Sesuai dengan tujuan penelitian, metode analisis jalur dalam penelitian ini terdiri dari lima sub-struktur dengan persamaan sebagai berikut:

1) Sub Struktur I

Jawaban atas pertanyaan masalah 1, 2 dan 3 tentang pengaruh langsung variabel kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2), secara parsial atau simultan terhadap variabel kepuasan kerja (X_4), dengan persamaan sebagai berikut:



Gambar 3.2: Sub Struktur I

¹⁵² Riduan dan Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 2.

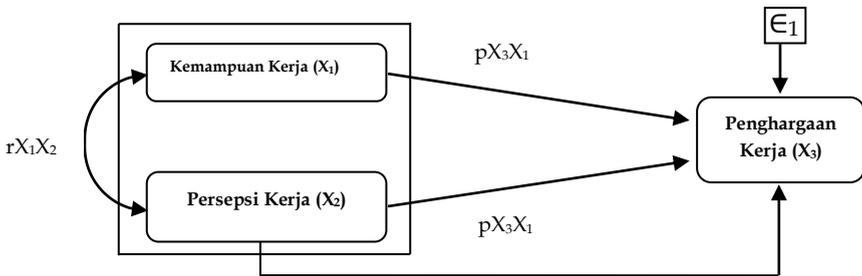
KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$X_4 = p_{X_4X_1} X_1 + p_{X_4X_2} X_2 + \epsilon_1$$

1. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_4
 $X_1 \longrightarrow X_4 = p_{X_4X_1}, p_{X_4X_1}$.
2. Pengaruh langsung X_2 terhadap X_4
 $X_2 \longrightarrow X_4 = p_{X_4X_2}, p_{X_4X_2}$.
3. Pengaruh Langsung X_1 dan X_2 secara simultan terhadap X_4 .
 $X_1 \& X_2 \longrightarrow X_4 = (p_{X_4X_1}, p_{X_4X_1}) + (p_{X_4X_2}, p_{X_4X_2})$

2) Sub Struktur II

Selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah 4, 5 dan 6 tentang pengaruh langsung variabel kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2) secara parsial atau simultan terhadap variabel penghargaan kerja (X_3), dengan persamaan sebagai berikut:



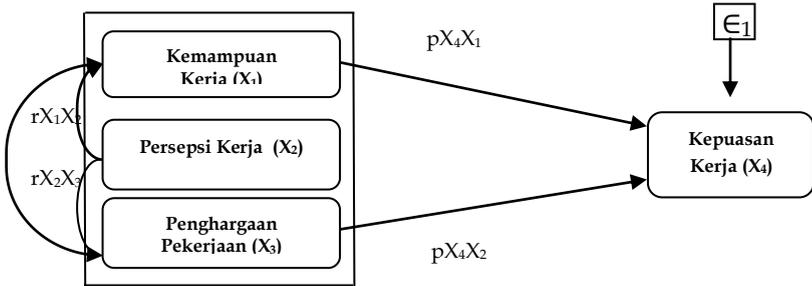
Gambar 3.3: Sub Struktur II

$$X_3 = p_{X_3X_1} X_1 + p_{X_3X_2} X_2 + \epsilon_1$$

4. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_3
 $X_1 \longrightarrow X_3 = p_{X_3X_1}, p_{X_3X_1}$.
5. Pengaruh langsung X_2 terhadap X_3
 $X_2 \longrightarrow X_3 = p_{X_3X_2}, p_{X_3X_2}$.
6. Pengaruh Langsung X_1 dan X_2 secara simultan terhadap X_3 .
 $X_1 \& X_2 \longrightarrow X_3 = (p_{X_3X_1}, p_{X_3X_1}) + (p_{X_3X_2}, p_{X_3X_2})$

3) Sub Struktrur III

Adapun untuk menjawab rumusan masalah nomor 7 dan 8 tentang pengaruh langsung secara simultan variabel penghargaan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (X_4), dan kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2), penghargaan kerja (X_3) secara simultan terhadap kepuasan kerja (X_4), dengan persamaan sebagai berikut:



Gambar 3.4: Sub Struktrur III

$$X_4 = p_{X_4X_1} X_1 + p_{X_4X_2} X_2 + p_{X_4X_3} X_3 + \epsilon_1$$

7. Pengaruh langsung X_3 terhadap X_4

$$X_3 \longrightarrow X_4 = p_{X_4X_3}, p_{X_4X_3}.$$

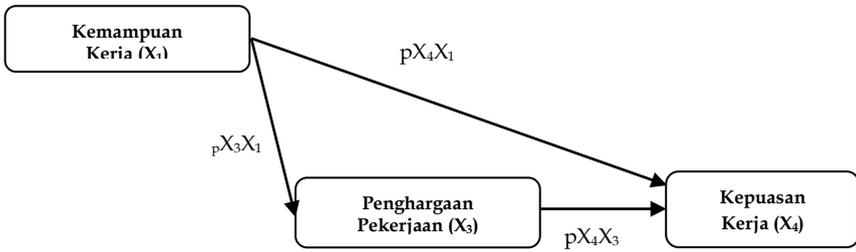
8. Pengaruh Langsung X_1, X_2 dan X_3 secara simultan terhadap X_4 .

$$X_1, X_2 \& X_3 \longrightarrow X_4 = (p_{X_4X_1}, p_{X_4X_1}) + (p_{X_4X_2}, p_{X_4X_2}) + (p_{X_4X_3}, p_{X_4X_3}).$$

4) Sub Struktrur IV

Untuk menjawab rumusan masalah nomor 9 tentang pengaruh langsung atau tidak langsung variabel kemampuan kerja (X_1), terhadap kepuasan pekerjaan (X_4) melalui variabel penghargaan kerja (X_3) dapat dijawab dengan persamaan sebagai berikut:

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya



Gambar 3.5: Sub Struktur IV

$$x_4 = (p_{X_4X_1} X_1) + (p_{X_4X_3} X_3)$$

9. Pengaruh Langsung dan tidak langsung kemampuan kerja (X_1), terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui penghargaan kerja (X_3).

$$X_1, X_3 \longrightarrow X_4 = (p_{X_4X_1}, p_{X_4X_1}) (p_{X_4X_3}, p_{X_4X_3})$$

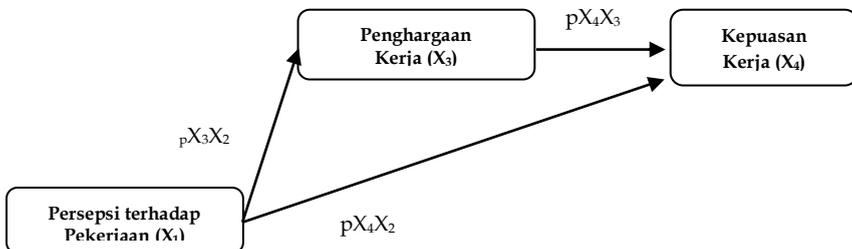
(pengaruh langsung)

$$X_1, X_3 \longrightarrow X_4 = (p_{X_4X_1}, r_{X_1X_3}, p_{X_4X_3}) (p_{X_4X_3}, r_{X_1X_3}, p_{X_4X_1})$$

(pengaruh tidak langsung)

5) Sub Struktur V

Untuk menjawab rumusan masalah nomor 10 tentang pengaruh langsung atau tidak langsung variabel persepsi kerja (X_2), terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui variabel penghargaan kerja (X_3) dapat dijawab dengan persamaan sebagai berikut:



Gambar 3.6: Sub Struktur V

$$x_4 = (p_{X_4X_2} X_2) + (p_{X_4X_3} X_3)$$

10. Pengaruh Langsung dan tidak langsung persepsi kerja (X_2), terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui penghargaan kerja (X_3).

$$X_2, X_3 \longrightarrow X_4 = (p_{X_4X_2} \cdot p_{X_4X_2}) (p_{X_4X_3} \cdot p_{X_4X_3})$$

(pengaruh langsung)

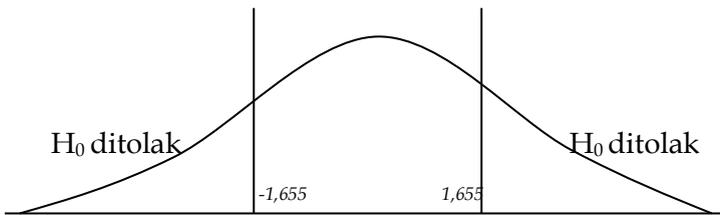
$$X_2, X_3 \longrightarrow X_4 = (p_{X_4X_2} \cdot r_{X_2X_3} \cdot p_{X_4X_3}) (p_{X_4X_3} \cdot r_{X_2X_3} \cdot p_{X_4X_2})$$

(pengaruh tidak langsung)

b. Uji t (parsial) dan Uji F (simultan)

1. Uji parsial (Uji t)

Apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan secara individu perpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan menggunakan teknik pengolahan data uji t dapat diketahui hubungan setiap variabel eksogen (kemampuan kerja, persepsi kerja, dan penghargaan kerja) dengan variabel endogen kepuasan kerja. Menentukan standar eror atau 5%, $N = 148$, $k = 2$. Dengan demikian $t_{tabel} = t_{(a/2;n-k-1)} = t_{(0,5/2;148-2-1)} = t_{(0,025;145)} = 1,655$. Kemudian pengambilan keputusan dengan ilustrasi gambar di bawah ini:

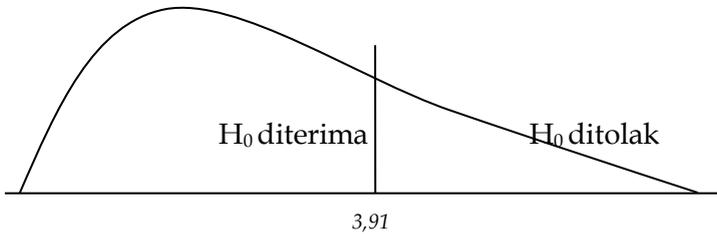


Gambar 3.7: Ilustrasi Penerimaan Uji Parsial

H_0 diterima jika $-1,655 \leq t_{hitung} \leq 1,655$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > 1,655$ / $T_{hitung} > 1,655$. Selain itu dapat menggunakan nilai probabilitas, atau H_0 diterima apabila probabilitasnya $> 0,05$ dan H_0 ditolak apabila probabilitasnya $< 0,05$.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen variabel eksogen (kemampuan kerja, persepsi kerja, dan penghargaan kerja) dengan variabel endogen kepuasan kerja, maka dilakukan uji signifikansi terhadap koefisien regresi yang meliputi: standar error yang digunakan 5%. $N = 168$, $k = 2$. Dengan demikian $F_{tabel} = F_{(a/k;n-k-1)} = F_{(0,05;2;148-2-1)} = F_{(0,025;145)} = 3,91$. Kemudian pengambilan keputusan dengan ilustrasi gambar di bawah ini:



Gambar 3.8: Ilustrasi Penerimaan Uji Simultan

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq 3,91$, dan ditolak jika $F_{hitung} \geq 3,91$. Selain itu dapat menggunakan nilai probabilitas, H_0 diterima apabila probabilitasnya $> 0,05$ dan H_0 ditolak apabila probabilitasnya $< 0,05$.

F. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur. Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- $H_0 : p_{41} \geq 0$ Kemampuan kerja (X_1) tidak berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4).
 $H_1 : p_{41} < 0$ Kemampuan kerja (X_1) berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4).
- $H_0 : p_{42} \geq 0$ Persepsi kerja (X_2) tidak berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4).
 $H_1 : p_{42} < 0$ Persepsi kerja (X_2) berkontribusi secara

*KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya*

- signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4).
3. $H_0 : p_{421} \geq 0$ Kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) tidak berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4).
 $H_1 : p_{421} < 0$ Kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4).
 4. $H_0 : p_{31} \geq 0$ Kemampuan kerja (X_1) tidak berkontribusi signifikan terhadap penghargaan kerja (X_3).
 $H_1 : p_{31} < 0$ Kemampuan kerja (X_1) berkontribusi secara signifikan terhadap penghargaan kerja (X_3).
 5. $H_0 : p_{32} \geq 0$ Persepsi kerja (X_2) tidak berkontribusi signifikan terhadap penghargaan kerja (X_3).
 $H_1 : p_{32} < 0$ Persepsi kerja (X_2) berkontribusi secara signifikan terhadap penghargaan kerja (X_3).
 6. $H_0 : p_{321} \geq 0$ Kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) tidak berkontribusi signifikan terhadap penghargaan kerja (X_3).
 $H_1 : p_{321} < 0$ Kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) berkontribusi secara signifikan terhadap penghargaan kerja (X_3).
 7. $H_0 : p_{43} \geq 0$ Penghargaan kerja (X_3) tidak berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4).
 $H_1 : p_{43} < 0$ Penghargaan kerja (X_3) berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4).
 8. $H_0 : p_{4321} \geq 0$ Kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2) dan penghargaan kerja (X_3) tidak berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4).
 $H_1 : p_{4321} < 0$ Kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2) dan penghargaan kerja (X_3) berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4).
 9. $H_0 : p_{431} \geq 0$ Kemampuan kerja (X_1) tidak berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui penghargaan kerja (X_3).
 $H_1 : p_{431} < 0$ Kemampuan kerja (X_1) berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui penghargaan kerja (X_3).
 10. $H_0 : p_{432} \geq 0$ Persepsi kerja (X_2) tidak berkontribusi

*KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya*

$H_1 : p_{432} < 0$ signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui penghargaan kerja (X_3).
Persepsi kerja (X_2) berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4) melalui penghargaan kerja (X_3).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif/ Tendensi Sentral

Deskripsi data hasil penelitian meliputi empat variabel yaitu kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2), penghargaan kerja (X_3) dan kepuasan kerja (X_4). Data yang dideskripsikan mencakup gejala pusat (*central tendency*) yang meliputi (a) skor tertinggi; (b) skor terendah; (c) rata-rata (mean), nilai yang sering muncul pada jawaban (modus); (d) nilai tengah (mean); (e) simpangan baku (standar deviasi) serta varians sampel. Guna mendukung data hasil penelitian juga ditampilkan ukuran gejala pusat dan penyebaran data destribusi frekuensi dan grafik histogram.

a. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja (X_4)

Variabel kepuasan kerja diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 39 item pernyataan menggunakan skala 1 sampai 5; jawaban sangat puas dengan skor 5; jawaban puas diberi skor 4; jawaban cukup puas diberi skor 3; jawaban kurang puas diberi skor 2; dan jawaban tidak puas diberi skor 1. 39 kuesioner variabel disebarkan ke 148 orang responden.

Data variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor terendah 111 dan skor tertinggi 186. Data yang masuk kemudian diolah secara statistik kedalam daftar destribusi frekuensi dengan banyaknya kelas yang dihitung dengan rumus sturges ($K=1+3.3 \log in$).

Berikut ini akan dipaparkan secara lebih rinci perhitungan statistik deskriptif secara manual untuk variabel kepuasan kerja (X_4) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

1. Distribusi Frekuensi

$$\begin{aligned} \text{Rentang data (R)} &= 186 - 111 = 75 \\ \text{Banyak kelas} &= 1 + 3.3 \log 148 = 8,16 \text{ dibulatkan menjadi } 8 \\ \text{Panjang kelas interval (p)} &= 75/8,16 = 9,37 \text{ dibulatkan menjadi } 10 \end{aligned}$$

2. Tabel Distribusi Frekuensi

Data hasil penelitian selanjutnya dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan banyak kelas interval 8 dan panjang interval 10. Sebaran data tersebut disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut:

Tabel 4.1: Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_4)

No.	Kelas Interval	fi	Xi	Xi ²	fiXi	fiXi ²	f kum	fr
1	111 - 120	4	115,5	1226,89	462	4907,57	4	2,70
2	121 - 130	6	127,8	515,00	767	3090,02	10	4,05
3	131 - 140	17	137,0	182,98	2329	3110,67	27	11,49
4	141 - 150	44	145,2	28,33	6389	1246,47	71	29,73
5	151 - 160	47	153,9	11,33	7233	532,69	118	31,76
6	161 - 170	18	164,9	206,26	2968	3712,74	136	12,16
7	171 - 180	9	175,2	609,85	1577	5488,67	145	6,08
8	181 -190	3	184,3	1142,87	553	3428,60	148	2,03
Jumlah					22278	25517,43		100

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa ada 71 responden (47,97%) berada di bawah kelas interval yang memuat skor rata-rata, 47 responden (31,76%) berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 30 responden (20,27%) berada di atas kelas interval yang memuat skor rata-rata.

3. Ukuran Tendensi Central

Langkah selanjutnya sebagai bagian dari proses perhitungan manual yaitu perhitungan *central tendency* untuk mendapatkan nilai modus, median, mean, dan standar deviasi variabel kepuasan kerja (X_4) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{a. Mean} \quad Me = \bar{x} &= \frac{\sum fi Xi}{\sum fi} = \left(\frac{22278}{148} \right) = 153,53 \\ \text{b. Median} \quad Md &= b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right) = 150,5 + 10 \left(\frac{74 - 71}{47} \right) = 151,13 \\ \text{c. Modus} \quad Mo &= b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) = 150,5 + 10 \left(\frac{3}{3 + 29} \right) = 151,44 \end{aligned}$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

d. Standar Deviasi $S = \sqrt{\frac{\sum f_i (x_i - \bar{x})^2}{n-1}} = \sqrt{\frac{25517,43}{148-1=147}} = \sqrt{173,59} = 13,14$

Berdasarkan perhitungan ukuran tendensi sentral variabel kepuasan kerja (X_4) diperoleh skor, jumlah responden 148 orang mereka memiliki rentang skor teoritis 39 - 195. Rentang skor empirik diperoleh skor terendah 111 dan skor tertinggi 186 dengan rentang skor 75. Nilai rata-rata 151,53, median sebesar 151,13 modus sebesar 151,44 dan standar deviasi sebesar 13,14. Distribusi skor memiliki distribusi relatif normal karena posisi skor rata-rata 151,53 dan median 151, 13 cenderung pada posisi titik persekutuan serta skor rata-rata variabel kepuasan kerja (X_4) yang diperoleh sama dengan kelas median. Perhitungan manual memiliki hasil yang sama dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0, yaitu:

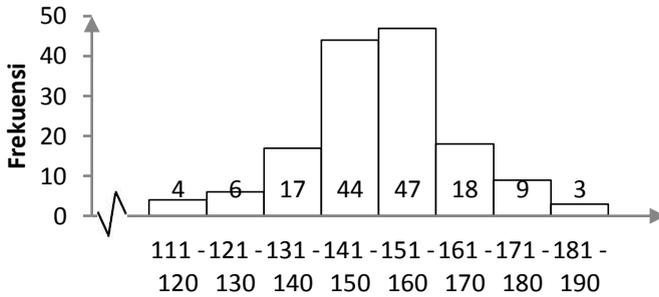
Tabel 4.2: Hasil Perhitungan SPSS 24.0 Deskriptif Variabel

Kepuasan Kerja (X_4)

Statistics		
Kepuasan Kerja		
N	Valid	148
	Missing	0
Mean		150,53
Median		151,00
Mode		151
Std. Deviation		13,140
Variance		180,741
Range		78
Minimum		111
Maximum		189
Sum		22278

Secara umum sebaran data variabel kepuasan kerja (X_4) dapat dilihat lebih jelas melalui histogram pada gambar di bawah ini:

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya



Gambar 4.1 : Gambar Histogram Variabel Kepuasan Kerja (X_4)

b. Deskripsi Data Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Variabel kemampuan kerja diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 38 item pernyataan menggunakan skala 1 sampai 5; jawaban sangat setuju dengan skor 5; jawaban setuju diberi skor 4; jawaban ragu-ragu diberi skor 3; jawaban tidak setuju diberi skor 2; dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. 38 kuesioner variabel disebarkan ke 148 orang responden.

Data variabel kemampuan kerja berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor terendah 111 dan skor tertinggi 186. Data yang masuk kemudian diolah secara statistik kedalam daftar distribusi frekuensi dengan banyaknya kelas yang dihitung dengan rumus sturges ($K=1+3.3 \log in$).

Berikut ini akan dipaparkan secara lebih rinci perhitungan statistik deskriptif secara manual untuk variabel kemampuan kerja (X_1) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi

$$\begin{aligned} \text{Rentang data (R)} &= 186 - 111 = 75 \\ \text{Banyak kelas} &= 1 + 3.3 \log 148 = 8,16 \text{ dibulatkan menjadi } 8 \\ \text{Panjang kelas interval (p)} &= 75/8,16 = 9,37 \text{ dibulatkan menjadi } 10 \end{aligned}$$

2. Tabel Distribusi Frekuensi

Data hasil penelitian selanjutnya dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan banyak kelas interval 8 dan panjang interval 10. Sebaran data tersebut disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut:

Tabel 4.3: Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

No.	Kelas Interval	fi	Xi	Xi ²	fiXi	fiXi ²	f kum	fr
1	111 - 120	1	111,0	1794,78	111	1794,78	1	0,68
2	121 - 130	7	126,6	717,89	886	5025,22	8	4,73
3	131 - 140	14	137,4	256,25	1923	3587,46	22	9,46
4	141 - 150	39	146,4	48,37	5710	1886,30	61	26,35
5	151 - 160	49	154,9	2,41	7591	118,26	110	33,11
6	161 - 170	25	166,2	163,72	4154	4092,89	135	16,89
7	171 - 180	9	176,4	532,67	1588	4794,00	144	6,08
8	181 - 190	4	183,8	923,26	735	3693,03	148	2,70
Jumlah					22698	24991,93		100

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa ada 61 responden (41,22%) berada di bawah kelas interval yang memuat skor rata-rata, 49 responden (33,11%) berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 38 responden (25,68%) berada di atas kelas interval yang memuat skor rata-rata.

3. Ukuran Tendensi Central

Langkah selanjutnya sebagai bagian dari proses perhitungan manual yaitu perhitungan *central tendency* untuk mendapatkan nilai modus, median, mean, dan standar deviasi variabel kemampuan kerja (X_1) sebagai berikut:

- a. Mean $Me = \bar{x} = \frac{\sum fi Xi}{\sum fi} = \left(\frac{22698}{148}\right) = 153,36$
- b. Median $Md = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f}\right) = 150,5 + 10 \left(\frac{74 - 61}{49}\right) = 153,15$
- c. Modus $Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2}\right) = 150,5 + 10 \left(\frac{10}{10 + 24}\right) = 153,44$
- d. Standar Deviasi $S = \sqrt{\frac{\sum fi (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}} = \sqrt{\frac{24991,93}{148 - 1 = 147}} = \sqrt{170,01} = 13,04$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

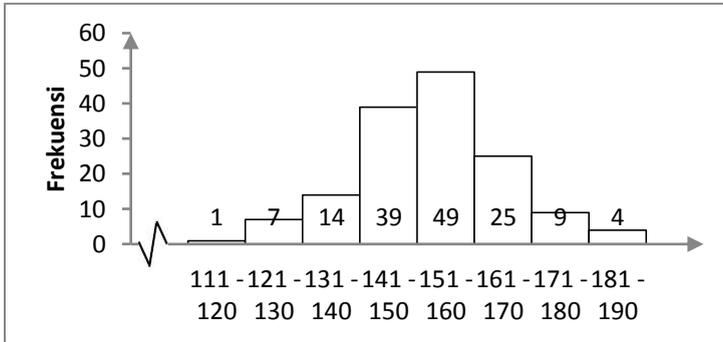
Berdasarkan perhitungan ukuran tendensi sentral variabel kemampuan kerja (X_1) diperoleh skor, jumlah responden 148 orang mereka memiliki rentang skor teoritis 38 - 190. Rentang skor empirik diperoleh skor terendah 111 dan skor tertinggi 186 dengan rentang skor 75. Nilai rata-rata 153,36, median sebesar 153,15 modus sebesar 153,44 dan standar deviasi sebesar 13,04. Distribusi skor memiliki distribusi relatif normal karena posisi skor rata-rata 153,36 dan median 153,15 cenderung pada posisi titik persekutuan serta skor rata-rata variabel kemampuan kerja (X_1) yang diperoleh sama dengan kelas median. Perhitungan manual memiliki hasil yang sama dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4: Hasil Perhitungan SPSS 24.0 Deskriptif Variabel kemampuan Kerja (X_1)

Statistics		
Kemampuan Kerja		
N	Valid	148
	Missing	0
Mean		153,36
Median		153,00
Mode		153
Std. Deviation		13,040
Variance		176,968
Range		75
Minimum		111
Maximum		186
Sum		22698

Secara umum sebaran data variabel kemampuan kerja (X_1) dapat dilihat lebih jelas melalui histogram pada gambar di bawah ini:

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya



Gambar 4.2 : Gambar Histogram Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

c. Deskripsi Data Variabel Persepsi kerja (X_2)

Variabel persepsi kerja diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 37 item pernyataan menggunakan skala 1 sampai 5; jawaban sangat setuju dengan skor 5; jawaban setuju diberi skor 4; jawaban ragu-ragu diberi skor 3; jawaban tidak setuju diberi skor 2; dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. 37 kuesioner variabel disebar ke 148 orang responden.

Data variabel persepsi kerja berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor terendah 100 dan skor tertinggi 176. Data yang masuk kemudian diolah secara statistik kedalam daftar distribusi frekuensi dengan banyaknya kelas yang dihitung dengan rumus sturges ($K=1+3.3 \log in$).

Berikut ini akan dipaparkan secara lebih rinci perhitungan statistik deskriptif secara manual untuk variabel persepsi kerja (X_2) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi

$$\text{Rentang data (R)} = 176 - 100 = 76$$

$$\text{Banyak kelas} = 1 + 3.3 \log 148 = 8,16 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

$$\text{Panjang kelas interval (p)} = 76/8,16 = 9,5 \text{ dibulatkan menjadi } 10$$

2. Tabel Distribusi Frekuensi

Data hasil penelitian selanjutnya dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan banyak kelas interval 8 dan panjang interval 10. Sebaran data tersebut disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut:

Tabel 4.5: Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Persepsi kerja (X_2)

No.	Kelas Interval	f_i	X_i	X_i^2	$f_i X_i$	$f_i X_i^2$	f kum	fr
1	100 - 109	2	104,5	1480,17	209	2960,34	2	1,35
2	110 - 119	4	118,0	623,65	472	2494,60	6	2,70
3	120 - 129	15	127,2	248,79	1908	3731,80	21	10,14
4	130 - 139	42	135,02	63,19	5671	2653,95	63	28,38
5	140 - 149	47	144,8	3,21	6804	151,10	110	31,76
6	150 - 159	24	155,6	159,02	3734	3816,51	134	16,22
7	160 - 169	9	165,889	525,14	1493	4726,25	143	6,08
8	170 - 180	5	173,8	950,31	869	4751,53	148	3,38
Jumlah		100			21160	25286,07		100

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa ada 63 responden (42,57%) berada di bawah kelas interval yang memuat skor rata-rata, 47 responden (31,76%) berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 38 responden (25,68%) berada di atas kelas interval yang memuat skor rata-rata.

3. Ukuran Tendensi Central

Langkah selanjutnya sebagai bagian dari proses perhitungan manual yaitu perhitungan *central tendency* untuk mendapatkan nilai modus, median, mean, dan standar deviasi variabel persepsi kerja (X_2) sebagai berikut:

a. Mean $Me = \bar{x} = \frac{\sum f_i X_i}{\sum f_i} = \left(\frac{21160}{148} \right) = 142,97$

b. Median $Md = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right) 139,5 + 10 \left(\frac{74 - 63}{47} \right) = 141,84$

c. Modus $Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) 139,5 + 10 \left(\frac{5}{5 + 23} \right) = 141,29$

d. Standar Deviasi $S = \sqrt{\frac{\sum f_i (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}} = \sqrt{\frac{25286,07}{148 - 1 = 147}} = \sqrt{172,01} = 13,12$

*KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya*

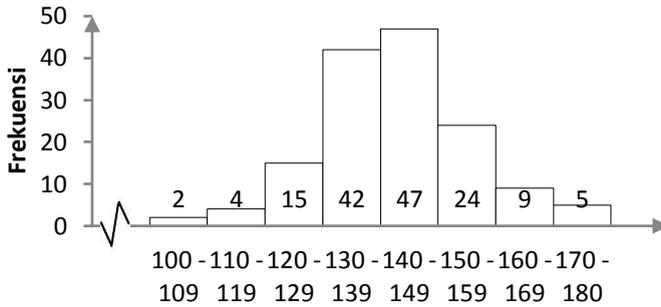
Berdasarkan perhitungan ukuran tendensi sentral variabel persepsi kerja (X_2) diperoleh skor, jumlah responden 148 orang mereka memiliki rentang skor teoritis 37 - 185. Rentang skor empirik diperoleh skor terendah 100 dan skor tertinggi 176 dengan rentang skor 76. Nilai rata-rata 142,97, median sebesar 141,84 modus sebesar 141,29 dan standar deviasi sebesar 13,12. Distribusi skor memiliki distribusi relatif normal karena posisi skor rata-rata 142,97 dan median 141,84 cenderung pada posisi titik persekutuan serta skor rata-rata variabel persepsi kerja (X_2) yang diperoleh sama dengan kelas median. Perhitungan manual memiliki hasil yang sama dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0, yaitu:

Tabel 4.6: Hasil Perhitungan SPSS 24.0 Deskriptif Variabel Persepsi kerja (X_2)

Statistics		
Persepsi kerja		
N	Valid	148
	Missing	0
Mean		142,97
Median		141,00
Mode		141
Std. Deviation		13,120
Variance		179,605
Range		76
Minimum		100
Maximum		176
Sum		21160

Secara umum sebaran data variabel persepsi kerja (X_2) dapat dilihat lebih jelas melalui histogram pada gambar di bawah ini:

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya



Gambar 4.3: Gambar Histogram Variabel Persepsi kerja (X₂)

d. Deskripsi Data Variabel Penghargaan Kerja (X₃)

Variabel penghargaan kerja diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 35 item pernyataan menggunakan skala 1 sampai 5; jawaban selalu dengan skor 5; jawaban sering diberi skor 4; jawaban kadang-kadang diberi skor 3; jawaban jarang diberi skor 2; dan jawaban tidak pernah diberi skor 1. 35 kuesioner variabel disebarakan ke 148 orang responden.

Data variabel penghargaan kerja berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor terendah 99 dan skor tertinggi 162. Data yang masuk kemudian diolah secara statistik kedalam daftar destribusi frekuensi dengan banyaknya kelas yang dihitung dengan rumus sturges ($K=1+3.3 \log in$).

Berikut ini akan dipaparkan secara lebih rinci perhitungan statistik deskriptif secara manual untuk variabel penghargaan kerja (X₃) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi

$$\begin{aligned} \text{Rentang data (R)} &= 162 - 99 = 63 \\ \text{Banyak kelas} &= 1 + 3.3 \log 148 = 8,16 \text{ dibulatkan menjadi } 8 \\ \text{Panjang kelas interval (p)} &= 63/8,16 = 7,87 \text{ dibulatkan menjadi } 8 \end{aligned}$$

2. Tabel Distribusi Frekuensi

Data hasil penelitian selanjutnya dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan banyak kelas interval 8 dan panjang

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

interval 8. Sebaran data tersebut disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut:

Tabel 4.7: Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Penghargaan Kerja (X_3)

No.	Kelas Interval	fi	Xi	Xi ²	fiXi	fiXi ²	f kum	fr
1	99 - 106	4	101,3	833,96	405	3335,84	4	2,70
2	107 - 114	9	109,6	423,24	986	3809,17	13	6,08
3	115 - 122	20	119,1	121,63	2382	2432,50	33	13,51
4	123 - 130	45	126,8	11,08	5706	498,51	78	30,41
5	131 - 138	43	134,8	21,52	5795	925,40	121	29,05
6	139 - 146	16	143,3	173,82	2293	2781,14	137	10,81
7	147 - 154	8	151,1	440,86	1209	3526,86	145	5,41
8	155 - 162	3	161,01	953,06	483	2859,17	148	2,03
Jumlah		100			19259	20168,60		100

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa ada 33 responden (22,30%) berada di bawah kelas interval yang memuat skor rata-rata, 45 responden (30,41%) berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 70 responden (47,30%) berada di atas kelas interval yang memuat skor rata-rata.

3. Ukuran Tendensi Central

Langkah selanjutnya sebagai bagian dari proses perhitungan manual yaitu perhitungan *central tendency* untuk mendapatkan nilai modus, median, mean, dan standar deviasi variabel penghargaan kerja (X_3) sebagai berikut:

- a. Mean $Me = \bar{x} = \frac{\sum fi Xi}{\sum fi} = \left(\frac{19259}{148}\right) = 130,13$
- b. Median $Md = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n-F}{f}\right) 122,5 + 10 \left(\frac{74-33}{45}\right) = 129,79$
- c. Modus $Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1+b_2}\right) 122,5 + 10 \left(\frac{25}{25+2}\right) = 128,91$
- d. Standar Deviasi $S = \sqrt{\frac{\sum fi (x_i - \bar{x})^2}{n-1}} = \sqrt{\frac{20168,60}{148-1=147}} = \sqrt{137,20} = 11,71$

Berdasarkan perhitungan ukuran tendensi sentral variabel penghargaan kerja (X_3) diperoleh skor, jumlah responden 148 orang mereka memiliki rentang skor teoritis 35 - 175. Rentang skor empirik diperoleh skor terendah 99 dan skor tertinggi 162 dengan

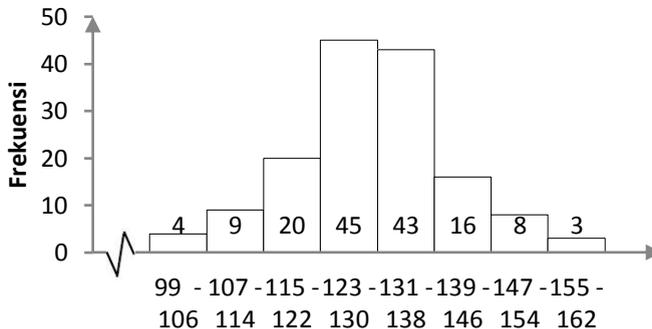
KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

rentang skor 63. Nilai rata-rata 130,13, median sebesar 129,79, modus sebesar 128,91 dan standar deviasi sebesar 11,71. Distribusi skor memiliki distribusi relatif normal karena posisi skor rata-rata 130,13 dan median 129,79 cenderung pada posisi titik persekutuan serta skor rata-rata variabel penghargaan kerja (X_3) yang diperoleh sama dengan kelas median. Perhitungan manual memiliki hasil yang sama dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.0, yaitu:

Tabel 4.8: Hasil Perhitungan SPSS 24.0 Deskriptif
 Variabel Penghargaan Kerja (X_3)

Statistics		
Penghargaan Kerja		
N	Valid	148
	Missing	0
Mean		130,13
Median		129,50
Mode		129
Std. Deviation		11,710
Variance		142,235
Range		63
Minimum		99
Maximum		162
Sum		19259

Secara umum sebaran data variabel penghargaan kerja (X_3) dapat dilihat lebih jelas melalui histogram pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.4 : Gambar Histogram Variabel Penghargaan Kerja (X_3)

2. Pengujian Persyaratan Analisis Data

a. Uji Normalitas Data

Uji Prasyarat dilakukan sebagai sebuah persyaratan yang harus dipenuhi sebelum suatu analisis diterapkan pada sebuah data. Analisis jalur dalam penelitian ini termasuk dalam analisis *multivariate* karena pasti menggunakan lebih dari 1 variabel, bahkan minimal 4 variabel (2 variabel bebas, 1 intervening dan 1 terikat).¹⁵³ Dalam konteks uji manual, ada dua jenis pengujian normalitas, yaitu pengujian normalitas dengan uji *Liliefors* dan dengan uji kecocokan *Chi Square*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji kecocokan *Chi Square*. *Chi Square* disebut juga uji kecocokan (*goodness of fit*). Dalam metode ini akan dibandingkan antara frekuensi hasil observasi dengan frekuensi harapan/teoritis. Apakah frekuensi hasil observasi menyimpang atau tidak dari frekuensi yang diharapkan. Jika nilai χ^2 kecil, berarti hasil observasi sangat dekat dengan frekuensi harapan, dan hal ini menunjukkan adanya kesesuaian yang baik. Jika nilai χ^2 besar, berarti frekuensi hasil observasi berbeda cukup besar dari frekuensi harapan, sehingga kesesuaiannya buruk. Kesesuaian yang baik akan membawa pada penerimaan H_0 , dan kesesuaian yang buruk akan membawa pada penolakan H_1 . Formula yang dipakai adalah:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

$o_i = f_o$ = Frekuensi Obserfasi

$e_i = f_h$ = Frekuensi Harapan

Uji *Chi Square* untuk mengetahui normalitas data dalam penelitian ini, dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

¹⁵³ Imam Ghozali dan Fuad, *Structural Equation Modeling*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008).

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

Berdasarkan data sebaran angket variabel kemampuan kerja (X_1), dilakukan uji normalitas dengan langkah-langkah berikut:

1. Banyak kelas interval = $1 + 3.3 \log 148 = 8,16$ dibulatkan menjadi 8
2. Panjang kelas interval (p) = $\frac{186 - 111}{8} = \frac{75}{8} = 9,34$ dibulatkan menjadi 10
3. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 4.9: Distribusi Frekuensi Perhitungan Normalitas X_1

No	Kelas Interval	f_o	f_h	$f_o - f_h$	$(f_o - f_h)^2$	$\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$
1	111 - 120	1	2	-1,07	1,15	0,55
2	121 - 130	7	5	2,41	5,82	1,27
3	131 - 140	14	18	-4,35	18,94	1,03
4	141 - 150	39	49	-9,99	99,76	2,04
5	151 - 160	49	49	0,01	0,00	0,00
6	161 - 170	25	18	6,65	44,20	2,41
7	171 - 180	9	5	4,41	19,47	4,24
8	181 - 190	4	2	1,93	3,72	1,79
Jumlah		148	148	0		13,34

4. Menghitung dan memasukan harga f_h ke dalam tabel kerja dengan sampel 148 responden.

Tabel 4.10: Hasil Perhitungan Harga f_h Normalitas X_1

1.	Baris pertama dari atas	$1,4 \% \times 148$	=	2
2.	Baris kedua dari atas	$3,1 \% \times 148$	=	5
3.	Baris ketiga dari atas	$12,4 \% \times 148$	=	18
4.	Baris keempat dari atas	$33,1 \% \times 148$	=	49
5.	Baris kelima dari atas	$33,1 \% \times 148$	=	49
6.	Baris keenam dari atas	$12,4 \% \times 148$	=	18
7.	Baris ketujuh dari atas	$3,1 \% \times 148$	=	5
8.	Baris kedelapan dari atas	$1,4 \% \times 148$	=	2

5. Menghitung harga $\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$

Tabel 4.11: Hasil Perhitungan Harga f_o Normalitas X_1

1.	Baris pertama dari atas	1	:	2	=	0,55
2.	Baris kedua dari atas	7	:	5	=	1,27
3.	Baris ketiga dari atas	14	:	18	=	1,03

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

4.	Baris keempat dari atas	39	:	49	=	2,04
5.	Baris kelima dari atas	49	:	49	=	0,00
6.	Baris keenam dari atas	25	:	18	=	2,41
7.	Baris ketujuh dari atas	9	:	5	=	4,24
8.	Baris kedelapan dari atas	4	:	2	=	1,79
Jumlah						13,34

6. Membandingkan harga χ^2_{hitung} dan χ^2_{tabel} .

Harga $\chi^2_{hitung} = 13,34$, χ^2 dengan dk (derajat kebebasan) $8 - 1 = 7$, dengan tingkat kesalahan ditetapkan 5%, maka harga $\chi^2_{tabel} = 14.067$. Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa $\chi^2_{hitung} = 13,34 < \chi^2_{tabel} = 14.067$. Dengan demikian, data nilai statistik dengan 148 responden dinyatakan NORMAL.

2) Uji Normalitas Variabel Persepsi kerja (X_2)

Pengujian normalitas data dilakukan melalui Chi Square diawali dengan menentukan taraf signifikan. Adapun taraf signifikan yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ untuk menguji hipotesis:

H_0 Data berdistribusi normal $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$

H_1 Data tidak berdistribusi normal $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$

Berdasarkan data sebaran angket variabel persepsi kerja (X_2), dilakukan uji normalitas dengan langkah-langkah berikut:

1. Banyak kelas interval $= 1 + 3.3 \log 148 = 8,16$ dibulatkan menjadi 8
2. Panjang kelas interval (p) $= \frac{176 - 100}{8} = \frac{76}{8} = 9.5$ dibulatkan menjadi 10
3. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 4.12: Distribusi Frekuensi Perhitungan Normalitas X_2

No	Kelas Interval	f_o	f_h	$f_o - f_h$	$(f_o - f_h)^2$	$\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$
1	100 - 109	2	2	-0,07	0,01	0,00
2	110 - 119	4	5	-0,59	0,35	0,08
3	120 - 129	15	18	-3,35	11,24	0,61
4	130 - 139	42	49	-6,99	48,83	1,00
5	140 - 149	47	49	-1,99	3,95	0,08
6	150 - 159	24	18	5,65	31,90	1,74

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

7	160 - 169	9	5	4,41	19,47	4,24
8	170 - 180	5	2	2,93	8,57	4,14
Jumlah		148	148			11,89

4. Menghitung dan memasukan harga f_h ke dalam tabel kerja dengan sampel 148 responden.

Tabel 4.13: Hasil Perhitungan Harga f_h Normalitas X_2

1.	Baris pertama dari atas	1,4 % x 148	=	2
2.	Baris kedua dari atas	3,1 % x 148	=	5
3.	Baris ketiga dari atas	12,4 % x 148	=	18
4.	Baris keempat dari atas	33,1 % x 148	=	49
5.	Baris kelima dari atas	33,1 % x 148	=	49
6.	Baris keenam dari atas	12,4 % x 148	=	18
7.	Baris ketujuh dari atas	3,1 % x 148	=	5
8.	Baris kedelapan dari atas	1,4 % x 148	=	2

5. Menghitung harga $\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$

Tabel 4.14: Hasil Perhitungan Harga f_o Normalitas X_2

1.	Baris pertama dari atas	2	:	2	=	0,00
2.	Baris kedua dari atas	4	:	5	=	0,08
3.	Baris ketiga dari atas	15	:	18	=	0,61
4.	Baris keempat dari atas	42	:	49	=	1,00
5.	Baris kelima dari atas	47	:	49	=	0,08
6.	Baris keenam dari atas	24	:	18	=	1,74
7.	Baris ketujuh dari atas	9	:	5	=	4,24
8.	Baris kedelapan dari atas	5	:	2	=	4,14
Jumlah						11,89

6. Membandingkan harga x^2_{hitung} dan x^2_{tabel} .

Harga $x^2_{hitung} = 11,89$, x^2 dengan dk (derajat kebebasan) $8 - 1 = 7$, dengan tingkat kesalahan ditetapkan 5%, maka harga $x^2_{tabel} = 14,067$. Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa $x^2_{hitung} = 11,89 < x^2_{tabel} = 14,067$. Dengan demikian, data nilai statistik dengan 148 responden dinyatakan NORMAL.

3) Uji Normalitas Variabel Penghargaan Kerja (X_3)

Pengujian normalitas data dilakukan melalui Chi Square diawali dengan menentukan taraf signifikan. Adapun taraf signifikan yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ untuk menguji hipotesis:

H_0 Data berdistribusi normal $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$

H_1 Data tidak berdistribusi normal $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$

Berdasarkan data sebaran angket variabel penghargaan kerja (X_3), dilakukan uji normalitas dengan langkah-langkah berikut:

1. Banyak kelas interval $= 1 + 3.3 \log 148 = 8,16$ dibulatkan menjadi 8
2. Panjang kelas interval $(p) = \frac{162 - 99}{8} = \frac{63}{8} = 7,87$ dibulatkan menjadi 8
3. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 4. 15: Distribusi Frekuensi Perhitungan Normalitas X_3

No	Kelas Interval	f_o	f_h	$f_o - f_h$	$(f_o - f_h)^2$	$\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$
1	99 - 106	4	2	1,93	3,72	1,79
2	107 - 114	9	5	4,41	19,47	4,24
3	115 - 122	20	18	1,65	2,72	0,15
4	123 - 130	45	49	-3,99	15,90	0,32
5	131 - 138	43	49	-5,99	35,86	0,73
6	139 - 146	16	18	-2,35	5,53	0,30
7	147 - 154	8	5	3,41	11,64	2,54
8	155 - 162	3	2	0,93	0,86	0,42
Jumlah		148	148			10,50

4. Menghitung dan memasukan harga f_h ke dalam tabel kerja dengan sampel 148 responden.

Tabel 4.16: Hasil Perhitungan Harga f_h Normalitas X_3

1.	Baris pertama dari atas	$1,4 \% \times 148$	=	2
2.	Baris kedua dari atas	$3,1 \% \times 148$	=	5
3.	Baris ketiga dari atas	$12,4 \% \times 148$	=	18
4.	Baris keempat dari atas	$33,1 \% \times 148$	=	49
5.	Baris kelima dari atas	$33,1 \% \times 148$	=	49
6.	Baris keenam dari atas	$12,4 \% \times 148$	=	18

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

7.	Baris ketujuh dari atas	3,1 % x 148	=	5
8.	Baris kedelapan dari atas	1,4 % x 148	=	2

5. Menghitung harga $\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$

Tabel 4.17: Hasil Perhitungan Harga f_o Normalitas X_3

1.	Baris pertama dari atas	4	:	2	=	1,79
2.	Baris kedua dari atas	9	:	5	=	4,24
3.	Baris ketiga dari atas	20	:	18	=	0,15
4.	Baris keempat dari atas	45	:	49	=	0,32
5.	Baris kelima dari atas	43	:	49	=	0,73
6.	Baris keenam dari atas	16	:	18	=	0,30
7.	Baris ketujuh dari atas	8	:	5	=	2,54
8.	Baris kedelapan dari atas	3	:	2	=	0,42
Jumlah						10,50

6. Membandingkan harga x^2_{hitung} dan x^2_{tabel} .

Harga $x^2_{hitung} = 10,50$, x^2 dengan dk (derajat kebebasan) $8 - 1 = 7$, dengan tingkat kesalahan ditetapkan 5%, maka harga $x^2_{tabel} = 14,067$. Berdasarkan tabel 4.23 diketahui bahwa $x^2_{hitung} = 10,50 < x^2_{tabel} = 14,067$. Dengan demikian, data nilai statistik dengan 148 responden dinyatakan NORMAL.

4) Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja (X_4)

Pengujian normalitas data dilakukan melalui Chi Square diawali dengan menentukan taraf signifikan. Adapun taraf signifikan yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ untuk menguji hipotesis:

H_0 Data berdistribusi normal $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$

H_1 Data tidak berdistribusi normal $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$

Berdasarkan data sebaran angket variabel kepuasan kerja (X_4), dilakukan uji normalitas dengan langkah-langkah berikut:

1. Banyak kelas interval = $1 + 3.3 \log 148 = 8,16$ dibulatkan menjadi 8

2. Panjang kelas interval (p) = $\frac{186 - 111}{8} = \frac{75}{8} = 9,37$ dibulatkan menjadi 10

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

3. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 4.18: Distribusi Frekuensi Perhitungan Normalitas X_4

No	Kelas Interval	f_o	f_h	$f_o - f_h$	$(f_o - f_h)^2$	$\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$
1	111 - 120	4	2	1,93	3,72	1,79
2	121 - 130	6	5	1,41	1,99	0,43
3	131 - 140	17	18	-1,35	1,83	0,10
4	141 - 150	44	49	-4,99	24,88	0,51
5	151 - 160	47	49	-1,99	3,95	0,08
6	161 - 170	18	18	-0,35	0,12	0,01
7	171 - 180	9	5	4,41	19,47	4,24
8	181 -190	3	2	0,93	0,86	0,42
Jumlah		148	148			7,58

4. Menghitung dan memasukan harga f_h ke dalam tabel kerja dengan sampel 148 responden.

Tabel 4.19: Hasil Perhitungan Harga f_h Normalitas X_4

1.	Baris pertama dari atas	$1,4 \% \times 148$	=	2
2.	Baris kedua dari atas	$3,1 \% \times 148$	=	5
3.	Baris ketiga dari atas	$12,4 \% \times 148$	=	14
4.	Baris keempat dari atas	$33,1 \% \times 148$	=	49
5.	Baris kelima dari atas	$33,1 \% \times 148$	=	49
6.	Baris keenam dari atas	$12,4 \% \times 148$	=	18
7.	Baris ketujuh dari atas	$3,1 \% \times 148$	=	5
8.	Baris kedelapan dari atas	$1,4 \% \times 148$	=	2

5. Menghitung harga $\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$

Tabel 4. 20: Hasil Perhitungan Harga f_o Normalitas X_4

1.	Baris pertama dari atas	4	:	2	=	1,79
2.	Baris kedua dari atas	6	:	5	=	0,43
3.	Baris ketiga dari atas	17	:	18	=	0,10
4.	Baris keempat dari atas	44	:	49	=	0,51
5.	Baris kelima dari atas	47	:	49	=	0,08
6.	Baris keenam dari atas	18	:	18	=	0,01
7.	Baris ketujuh dari atas	9	:	5	=	4,24
8.	Baris kedelapan dari atas	3	:	2	=	0,42
Jumlah						7,58

6. Membandingkan harga χ^2_{hitung} dan χ^2_{tabel} .

Harga $\chi^2_{hitung} = 7,58$, χ^2 dengan dk (derajat kebebasan) $8 - 1 = 7$, dengan tingkat kesalahan ditetapkan 5%, maka harga $\chi^2_{tabel} = 14.067$. Berdasarkan tabel 4.26 diketahui bahwa $\chi^2_{hitung} = 7,58 < \chi^2_{tabel} = 14.067$. Dengan demikian, data nilai statistik dengan 148 responden dinyatakan NORMAL.

Tabel 4.21: Rekapitulasi Hasil Perhitungan Normalitas Tiap Variabel

No.	Variabel	χ^2_{hitung}		χ^2_{tabel}		Keputusan
1.	kemampuan kerja (X_1)	13,34	<	14.067	=	Normal
2.	Persepsi kerja (X_2)	11,89	<	14.067	=	Normal
3.	Penghargaan Kerja (X_3)	10,50	<	14.067	=	Normal
4.	Kepuasan Kerja (X_4)	7,58	<	14.067	=	Normal

b. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui varian data bersifat homogeny atau tidak. Adapun kriteria pengajuan homogenitas adalah:

H_0 : jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel} =$ maka H_0 diterima, data bersifat homogen.

H_1 : jika $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel} =$ maka H_1 diterima, data tidak bersifat homogen.

Taraf signifikan yang ditetapkan adalah $\alpha = 0,05$ untuk menguji hipotesis homogenitas.

Pengujian homogenitas menggunakan uji Bartlett, dengan rumus uji statistik yang digunakan adalah: $\chi^2 = (in 10) [\beta - \sum db_i \cdot \text{Log} S_i^2]$

S_i = Varians setiap kelompok data

db_i = $n - 1$ = derajat kebebasan tiap kelompok

β = nilai Bartlett = $(\text{Log} S_i^2) (\sum db_i)$

Pengujian homogenitas dilakukan dengan dua cara yaitu perhitungan manual dengan bantuan excel dan bantuan SPSS versi 24.0, adapapun hasil pengujian homogenitas sebagai berikut:

1) Uji Homogenitas Variabel Kepuasan Kerja (X₄) atas Variabel Kemampuan Kerja (X₁)

Uji homogenitas dilakukan dengan mengacu pada tabel bantu uji homogenitas manual berikut:

Tabel 4.22: Rekapitulasi Perhitungan Varian Data X₁ dengan X₄

Res	X ₁	k	n _i	X ₄	db	S _i ²	db(S _i ²)	Log. S _i ²	db.Log. S _i ²
148	22698	48	148	22278	100	3357,715	9454,099	62,382	179,446

Adapun langkah-langkah untuk menguji homogenitas sebagai berikut:

1. Menentukan varians gabungan

$$S^2 = \frac{\sum(dk s_i^2)}{\sum dk} = \frac{9454,099}{100} = 94,541$$

2. Menghitung nilai β (harga satuan Barlett)

$$\begin{aligned} \beta &= (\sum dk) \log S^2 \\ &= 100 \times \log (94,541) \\ &= 100 \times 1,976 \\ &= 197,562 \end{aligned}$$

3. Menghitung harga Chi-Kuadrat

$$\begin{aligned} X^2 &= (ln10) \{ \beta - \sum(n - 1) \log. S_i^2 \} \\ &= 2,303 \times (197,562 - 179,446) \\ &= 2,303 \times 18,116 \\ &= 41,714 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians variabel Kepuasan Kerja (X₄) atas Variabel Kemampuan Kerja (X₁) diperoleh $x^2_{hitung} = 41,714$ sementara pada tabel dengan $dk = 100$ $\alpha = 0,05$ diperoleh $x^2_{tabel} = 124,342$. Dengan demikian, $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$, maka H₀ terima, yang bermakna varians variabel Kepuasan Kerja (X₄) atas Variabel Kemampuan Kerja (X₁) adalah **homogen**.

Tabel 4.23: Rangkuman hasil perhitungan varians variabel Kepuasan Kerja (X_4) atas Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Varian gabungan	=	94,541
Harga Satuan β	=	197,562
Harga Satuan Chi Kuadrat	=	41,714
Chi Tabel	=	124,342
Final Result	=	Homogen

Hasil analisis pengujian homogenitas menggunakan excel dan manual diperoleh nilai sama dengan bantuan SPSS versi 24.0, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.24: Hasil Analisis Uji Homogenitas Variabel Kepuasan Kerja (X_4) atas Variabel Kemampuan Kerja (X_1) dengan SPSS

Test of Homogeneity of Variances
Kepuasan Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,937	35	100	,575

Berdasarkan tabel 4.24, diketahui $r_{hitung} = 0,575$, ditetapkan $a = 0,05$. Dengan demikian, $r_{hitung} = 0,575 > a = 0,05$, maka variabel kepuasan kerja (X_4) atas variabel kemampuan kerja (X_1) dinyatakan **homogen**.

2) Uji Homogenitas Variabel Kepuasan Kerja (X_4) atas Variabel Persepsi kerja (X_2)

Uji homogenitas dilakukan dengan mengacu pada tabel bantu uji homogenitas manual berikut:

Tabel 4.25: Rekapitulasi Perhitungan Varian Data X_2 dengan X_4

Res	X_2	k	n_i	X_4	db	S_i^2	db(S_i^2)	Log. S_i^2	db.Log. S_i^2
148	21160	47	148	22278	101	3376,937	9025,348	60,678	190,990

Adapun langkah-langkah untuk menguji homogenitas sebagai berikut:

1. Menentukan varians gabungan

$$S^2 = \frac{\sum(dk s_i^2)}{\sum dk} = \frac{9025,348}{101} = 89,360$$

2. Menghitung nilai β (harga satuan Barlett)

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$\begin{aligned}\beta &= (\sum dk) \log S^2 \\ &= 101 \times \log (89.360) \\ &= 101 \times 1,951 \\ &= 197,065\end{aligned}$$

3. Menghitung harga Chi-Kuadrat

$$\begin{aligned}x^2 &= (\ln 10) \{ \beta - \sum (n - 1) \log . S_i^2 \} \\ &= 2,303 \times (197,065 - 190,990) \\ &= 2,303 \times 6,076 \\ &= 13,989\end{aligned}$$

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians variabel kepuasan kerja (X_4) atas variabel persepsi kerja (X_2) diperoleh $x^2_{hitung} = 13,989$ sementara pada tabel dengan $dk = 101$ $\alpha = 0,05$ diperoleh $x^2_{tabel} = 125,429$. Dengan demikian, $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$, maka H_0 terima, yang bermakna varians variabel kepuasan kerja (X_4) atas variabel persepsi kerja (X_2) adalah **homogen**.

Tabel 4.26: Rangkuman hasil perhitungan varians variabel Kepuasan Kerja (X_4) atas Variabel Persepsi kerja (X_2)

Varian gabungan	=	89,360
Harga Satuan β	=	197,065
Harga Satuan Chi Kuadrat	=	13,989
Chi Tabel	=	125,459
Final Resalt	=	Homogen

Hasil analisis pengujian homogenitas menggunakan excel dan manual diperoleh nilai sama dengan bantuan SPSS versi 24.0, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.27: Hasil Analisis Uji Homogenitas Variabel Kepuasan Kerja (X_4) atas Variabel Persepsi kerja (X_2) dengan SPSS

Test of Homogeneity of Variances			
Kepuasan Kerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,252	33	101	,197

Berdasarkan tabel 4.27, diketahui $r_{hitung} = 0,197$, ditetapkan $a = 0,05$. Dengan demikian, $r_{hitung} = 0,197 > a = 0,05$, maka variabel kepuasan kerja (X_4) atas variabel persepsi kerja (X_2) dinyatakan **homogen**.

3) Uji Homogenitas Variabel Kepuasan Kerja (X_4) atas Variabel Penghargaan Kerja (X_3)

Uji homogenitas dilakukan dengan mengacu pada tabel bantu uji homogenitas manual berikut:

Tabel 4.28: Rekapitulasi Perhitungan Varian Data X_3 dengan X_4

Res	X_3	k	n_i	X_4	db	S_i^2	db(S_i^2)	Log. S_i^2	db.Log. S_i^2
148	19259	45	148	22278	103	2856,629	8882,174	56,380	186,290

Adapun langkah-langkah untuk menguji homogenitas sebagai berikut:

1. Menentukan varians gabungan

$$S^2 = \frac{\sum(dk s_i^2)}{\sum dk} = \frac{2856,629}{103} = 86,235$$

2. Menghitung nilai β (harga satuan Barlett)

$$\begin{aligned} \beta &= (\sum dk) \log S^2 \\ &= 103 \times \log (86,235) \\ &= 103 \times 1,936 \\ &= 199,375 \end{aligned}$$

3. Menghitung harga Chi-Kuadrat

$$\begin{aligned} X^2 &= (\ln 10) \{ \beta - \sum(n - 1) \log . S_i^2 \} \\ &= 2,303 \times (199,375 - 186,290) \\ &= 2,303 \times 13,085 \\ &= 30,130 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians variabel kepuasan kerja (X_4) atas variabel penghargaan kerja (X_3) diperoleh $x^2_{hitung} = 30,130$ sementara pada tabel dengan $dk = 103$ $a = 0,05$ diperoleh $x^2_{tabel} = 127,689$. Dengan demikian, $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$, maka H_0 terima, yang bermakna varians variabel kepuasan kerja (X_4) atas variabel penghargaan kerja (X_3) adalah **homogen**.

Tabel 4.29: Rangkuman hasil perhitungan varians variabel Kepuasan Kerja (X_4) atas Variabel Penghargaan Kerja (X_3)

Varian gabungan	=	86,235
Harga Satuan β	=	199,375
Harga Satuan Chi Kuadrat	=	30,130
Chi Tabel	=	127,689
Final Result	=	Homogen

Hasil analisis pengujian homogenitas menggunakan excel dan manual diperoleh nilai sama dengan bantuan SPSS versi 24.0, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.30: Hasil Analisis Uji Homogenitas Variabel Kepuasan Kerja (X_4) atas Variabel Penghargaan Kerja (X_3) dengan SPSS

Test of Homogeneity of Variances
Kepuasan Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,109	30	103	,342

Berdasarkan tabel 4.30, diketahui $r_{hitung} = 0,342$, ditetapkan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, $r_{hitung} = 0,342 > \alpha = 0,05$, maka variabel kepuasan kerja (X_4) atas variabel penghargaan kerja (X_3) dinyatakan **homogen**.

4) Uji Homogenitas Variabel Penghargaan Kerja (X_3) atas Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Uji homogenitas dilakukan dengan mengacu pada tabel bantu uji homogenitas manual berikut:

Tabel 4.31: Rekapitulasi Perhitungan Varian Data X_3 dengan X_1

Res	X_1	k	n_i	X_3	db	S_i^2	db(S_i^2)	Log. S_i^2	db.Log. S_i^2
148	22698	48	148	19259	100	3339,594	8565,792	63,873	178,804

Adapun langkah-langkah untuk menguji homogenitas sebagai berikut:

1. Menentukan varians gabungan

$$S^2 = \frac{\sum(dk s_i^2)}{\sum dk} = \frac{3339,594}{100} = 85,658$$

2. Menghitung nilai β (harga satuan Barlett)

$$\begin{aligned}\beta &= (\sum dk) \log S^2 \\ &= 100 \times \log (85,658) \\ &= 100 \times 1,933 \\ &= 193,277\end{aligned}$$

3. Menghitung harga Chi-Kuadrat

$$\begin{aligned}X^2 &= (\ln 10) \{ \beta - \sum (n - 1) \log . S_i^2 \} \\ &= 2,303 \times (193,277 - 178,804) \\ &= 2,303 \times 14,473 \\ &= 33,326\end{aligned}$$

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians variabel penghargaan kerja (X_3) atas variabel kemampuan kerja (X_1) diperoleh $x^2_{hitung} = 33,326$ sementara pada tabel dengan $dk = 100$, $\alpha = 0,05$ diperoleh $x^2_{tabel} = 124,342$. Dengan demikian, $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$, maka H_0 terima, yang bermakna varians variabel penghargaan kerja (X_3) atas variabel kemampuan kerja (X_1) adalah **homogen**.

Tabel 4.32: Rangkuman hasil perhitungan varians variabel Penghargaan Kerja (X_3) atas variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Varian gabungan	=	85,658
Harga Satuan β	=	193,277
Harga Satuan Chi Kuadrat	=	33,326
Chi Tabel	=	124,342
Final Result	=	Homogen

Hasil analisis pengujian homogenitas menggunakan excel dan manual diperoleh nilai sama dengan bantuan SPSS versi 24.0, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.33: Hasil Analisis Uji Homogenitas Variabel Penghargaan Kerja (X_3) atas variabel Kemampuan Kerja (X_1) dengan SPSS

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,491	35	100	,064

Berdasarkan tabel 4.33, diketahui $r_{hitung} = 0,064$, ditetapkan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, $r_{hitung} = 0,064 > \alpha = 0,05$, maka variabel penghargaan kerja (X_3) atas variabel kemampuan kerja (X_1) dinyatakan **homogen**.

5) Uji Homogenitas Variabel Penghargaan Kerja (X_3) atas Variabel Persepsi kerja (X_2)

Uji homogenitas dilakukan dengan mengacu pada tabel bantu uji homogenitas manual berikut:

Tabel 4.34: Rekapitulasi Perhitungan Varian Data X_3 dengan X_2

Res	X_2	k	n_i	X_3	db	S_i^2	db(S_i^2)	Log. S_i^2	db.Log. S_i^2
148	21160	47	148	19259	101	4570,599	10763,301	62,068	190,547

Adapun langkah-langkah untuk menguji homogenitas sebagai berikut:

1. Menentukan varians gabungan

$$S^2 = \frac{\sum dk S_i^2}{\sum dk} = \frac{10763,301}{101} = 106,567$$

2. Menghitung nilai β (harga satuan Barlett)

$$\begin{aligned} \beta &= (\sum dk) \log S^2 \\ &= 101 \times \log (106,567) \\ &= 100 \times 2,028 \\ &= 204,790 \end{aligned}$$

3. Menghitung harga Chi-Kuadrat

$$\begin{aligned} X^2 &= (\ln 10) \{ \beta - \sum (n_i - 1) \log S_i^2 \} \\ &= 2,303 \times (204,790 - 190,547) \\ &= 2,303 \times 14,243 \\ &= 32,796 \end{aligned}$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians variabel penghargaan kerja (X_3) atas variabel persepsi kerja (X_2) diperoleh $x^2_{hitung} = 32,796$ sementara pada tabel dengan $dk = 101$, $\alpha = 0,05$ diperoleh $x^2_{tabel} = 125,459$. Dengan demikian, $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$, maka H_0 terima, yang bermakna varians variabel penghargaan kerja (X_3) atas variabel persepsi kerja (X_2) adalah **homogen**.

Tabel 4.35: Rangkuman hasil perhitungan varians variabel Penghargaan Kerja (X_3) atas variabel Persepsi kerja (X_2)

Varian gabungan	=	106,567
Harga Satuan β	=	204,790
Harga Satuan Chi Kuadrat	=	32,796
Chi Tabel	=	125,459
Final Result	=	Homogen

Hasil analisis pengujian homogenitas menggunakan excel dan manual diperoleh nilai sama dengan bantuan SPSS versi 24.0, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.36: Hasil Analisis Uji Homogenitas Variabel Penghargaan Kerja (X_3) atas variabel Persepsi kerja (X_2) dengan SPSS

Test of Homogeneity of Variances
Penghargaan Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,539	33	101	,053

Berdasarkan tabel 4.36, diketahui $r_{hitung} = 0,053$, ditetapkan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, $r_{hitung} = 0,053 > \alpha = 0,05$, maka variabel penghargaan kerja (X_3) atas variabel persepsi kerja (X_2) dinyatakan **homogen**.

Adapun rekapitulasi perhitungan manual dan SPSS uji homogenitas, sebagaimana tergambar dalam tabel berikut:

Tabel 4.37: Rekapitulasi Perhitungan Uji Homogenitas Varian Data

No	Variabel	dk	Manual		SPSS		Keputusan
			x^2_{hitung}	x^2_{tabel}	r_{hitung}	α	
1	X_1 Terhadap X_4	100	41,714	124,342	0,575	0,05	Homogen
2	X_2 Terhadap X_4	101	13,989	125,459	0,197	0,05	Homogen
3	X_3 Terhadap X_4	103	30,130	127,689	0,342	0,05	Homogen

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

4	X ₁ Terhadap X ₃	100	33,326	124,342	0,064	0,05	Homogen
5	X ₂ Terhadap X ₃	101	32,796	125,459	0,053	0,05	Homogen

3. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variable eksogen terhadap variable endogen. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan regresi, selanjutnya diuji berkaitan koefisien regresi dan linearitas garis regresi dengan menggunakan tabel analisis varians regresi linear sederhana. Keputusan diambil dengan membandingkan nilai F_{hitung} (regresi) dan F_{tabel} nilai dk (pembilang : penyebut) untuk nilai taraf signifikan 5%. Dengan kriteria jika $F_{regresi} < F_{tabel}$ maka hubungan antar variable dinyatakan linier. Untuk uji linier variable endogen dengan variabel eksogen dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.0, jika nilai F_{hitung} (tuna cocok) $< F_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$, maka regresi variabel eksogen atas variabel endogen adalah linear.

1) Perhitungan Linearitas dan Pengaruh Kemampuan Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (X₄)

- a. Menyajikan data X₁ dan X₄ dalam tabel penolong untuk menentukan nilai persamaan regresi $Y = a + bX_1$

Keterangan:

Y : Subek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen

X₁ : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Hasil analisis penyajian tabel kerja penolong regresi menggunakan program excel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38: Tabel Kerja Persamaan Regresi X_1 terhadap variabel X_4

No	X_1	X_4	X_1^2	X_4^2	$X_1 X_4$
Σ	22698	22278	3507090	3380010	3435345

Menghitung harga a dan b dengan menggunakan rumus:

Menghitung harga nilai a sebagai berikut:

$$a = \frac{(\Sigma X_4)(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_1 X_4)}{n\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}$$

$$a = \frac{(22278)(3507090) - (22698)(3435345)}{(148)(3507090) - (22698)^2}$$

$$a = \frac{78130951020 - 77975460810}{519049320 - 515199204}$$

$$a = \frac{155490210}{3850116} = 40,39$$

Menghitung harga b sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\Sigma X_1 X_4) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_4)}{n\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}$$

$$b = \frac{(148)(3435345) - (22698)(22278)}{(148)(3507090) - (22698)^2}$$

$$b = \frac{508431060 - 505666044}{519049320 - 515199204}$$

$$b = \frac{2765016}{3850116} = 0,72$$

Setelah diperoleh harga a dan b maka dapat dituliskan persamaan regresi linear sederhana untuk variabel X_1 atas X_4 sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 40,39 + 0,72X_1$$

- b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg b|a}$, dan

$$JK_{res}$$

$$JK_{tot} = \Sigma Y^2 = 3380010$$

$$JK_{reg a} = \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

$$JK_{reg a} = \frac{(22278)^2}{148} = 3353441,11$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$JK_{reg\ b|a} = b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(Y)}{n} \right\}$$

$$JK_{reg\ b|a} = 0,72 \left\{ 3435345 - \frac{(22698)(22278)}{148} \right\} = 13417,13$$

$$JK_{res} = JK_{tot} - JK_{reg\ a} - JK_{reg\ b|a}$$

$$JK_{res} = 3380010 - 3353441,11 - 13417,13$$

$$JK_{res} = 13151,76$$

- c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibantu dengan tabel kerja

Hasil analisis penyajian tabel kerja penolong JK_G atau JK_{error} menggunakan program excel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39: Tabel Kerja Penolong Hitungan JK_G atau JK_{error} variabel X_1 atas X_4

n	X1	X1 ²	kel	NI	X4	ΣX4	X4 ²	ΣX4 ²	X1 X4	Galat
148	22698	3507090	48	148	22278	21836	3380010	3314648	3420236	38658,98

Proses perhitungan mencari nilai JK_G dengan rumus sebagai berikut:

$$JK_G = \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\}$$

$$= \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} + \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} + \dots + \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\}$$

$$= 22801 - \left(\frac{(151)^2}{1} \right) + 25281 - \left(\frac{(159)^2}{1} \right) + \dots + 24336 - \left(\frac{(156)^2}{1} \right)$$

$$= 38658,98$$

- d. Mencari jumlah kuadrat Tuna Cocok JK_{TC}

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_G$$

$$= JK_{res} - JK_G$$

$$= 13151,76 - 38658,98 = -25507,22$$

- e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) bagi setiap sumber varians:

- a) dk total (dk_{total}) = 148
- b) dk regresi a ($dk_{reg\ a}$) = 1
- c) dk regresi b terhadap a ($dk_{reg\ b|a}$) = 1

d) dk residu (dk_{res}) = $n - 2 = 148 - 2 = 146$

e) dk error (dk_{error}) = $n - kel = 148 - 48 = 100$

f) dk tuna cocok (dk_{TC}) = $kel - 2 = 48 - 2 = 46$

- f. Menghitung nilai rata-rata Jumlah Kuadrat Residu (RJK_{res}) dicari dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n - 2} = \frac{13151,76}{148 - 2} = 90,08$$

- g. Menghitung nilai rata-rata Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (RJK_{TC}) dicari dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k - 2} = \frac{-25507,22}{148 - 2} = -554,50$$

- h. Menghitung rata-rata Jumlah Kuadrat Error (RJK_G) dengan rumus:

$$RJK_G = \frac{JK_G}{n - k} = \frac{38658,98}{148 - 48} = 386,59$$

- i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas Pengambilan keputusan (kaidah penguji) pada uji linearitas dan uji signifikansi atau keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu:

- a) Keputusan uji keberartian, jika:

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

- b) Keputusan uji linearitas, jika:

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola tidak linear

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

- j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ bla}}{RJK_{res}} = \frac{13417,13}{90,08} = 148,95$$

Dalam uji linearitas, mencari nilai F_{hitung} kelinearan digunakan rumus:

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{-554,50}{386,59} = -1,43$$

k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linearitas

Tabel 4.40: Anava Hasil Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi
 Variabel X_1 Atas Variabel X_4

Sumber Varian (SV)	dk	JK	RJK	F_{hitung}		F_{tabel} $\alpha = 0.05$
Total	148	3380010,00	-			
Regresi a	1	3353441,11	3353441,11			
Regresi b a	1	13417,13	13417,13	148,95	>	3,91
Residu	146	13151,76	90,08			
Tuna Cocok	46	-25507,22	-554,50	-1,43	<	1,49
Galat (error)	100	38658,98	386,59			

Berdasarkan hasil pada tabel 4.39 di atas, maka diperoleh nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar 148,95 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 1 : 146 adalah sebesar 3,91. Nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitas sebesar -1,43 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 46 : 100 adalah sebesar 1,49. Dengan demikian, dapat diambil keputusan:

- a) $F_{hitung} = 148,95 > F_{tabel} = 3,91$, maka H_0 ditolak artinya uji keberartian bersifat signifikan
- b) $F_{hitung} = -1,43 < F_{tabel} = 1,49$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

Hasil uji linearitas secara manual di atas, sejalan dengan hasil melalui bantuan SPSS versi 24.0.

Tabel 4.41 Uji Linearitas Variabel X_1 Terhadap X_4

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
$X_4 * X_1$	Between Groups	(Combined)	16993,793	47	361,570	3,776	,000
		Linearity	13417,134	1	13417,134	140,125	,000
		Deviation from Linearity	3576,659	46	77,753	,812	,783
	Within Groups		9575,099	100	95,751		
Total		26568,892	147				

2) Perhitungan Linearitas dan Pengaruh Persepsi kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

- a. Menyajikan data X_2 dan X_4 dalam tabel penolong untuk menentukan nilai persamaan regresi $Y = a + bX_2$

Keterangan:

Y : Subek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen

X_2 : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Hasil analisis penyajian tabel kerja penolong regresi menggunakan program excel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.42: Tabel Kerja Persamaan Regresi X_2 terhadap variabel X_4

No	X_2	X_4	X_2^2	X_4^2	$X_2 X_4$
Σ	21160	22278	3051710	3380010	3202874

Menghitung harga a dan b dengan menggunakan rumus:

Menghitung harga nilai a sebagai berikut:

$$a = \frac{(\Sigma X_4)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_2 X_4)}{n \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2}$$

$$a = \frac{(22278)(3051710) - (21160)(3202874)}{(148)(3051710) - (21160)^2}$$

$$a = \frac{67985995380 - 67772813840}{451653080 - 447745600}$$

$$a = \frac{213181540}{3907480} = 54,56$$

Menghitung harga b sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\Sigma X_2 X_4) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_4)}{n\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2}$$

$$b = \frac{(148)(3202874) - (21160)(22278)}{(148)(3051710) - (21160)^2}$$

$$b = \frac{474025352 - 471402480}{451653080 - 447745600}$$

$$b = \frac{2622872}{3907480} = 0,67$$

Setelah diperoleh harga a dan b maka dapat dituliskan persamaan regresi linear sederhana untuk variabel X_2 atas X_4 sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 54,56 + 0,67X_2$$

- b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg b|a}$, dan

$$JK_{res}$$

$$JK_{tot} = \Sigma Y^2 = 3380010$$

$$JK_{reg a} = \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

$$JK_{reg a} = \frac{(22278)^2}{148} = 3353441,11$$

$$JK_{reg b|a} = b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(Y)}{n} \right\}$$

$$JK_{reg b|a} = 0,67 \left\{ 3202874 - \frac{(21160)(22278)}{148} \right\} = 11895,86$$

$$JK_{res} = JK_{tot} - JK_{reg a} - JK_{reg b|a}$$

$$JK_{res} = 3380010 - 3353441,11 - 11895,86$$

$$JK_{res} = 14673,04$$

- c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibantu dengan tabel kerja

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

Hasil analisis penyajian tabel kerja penolong JK_G atau JK_{error} menggunakan program excel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.43: Tabel Kerja Penolong Hitungan JK_G atau JK_{error} variabel X_2 atas X_4

n	X_2	X_2^2	kel	NI	X_4	ΣX_4	X_4^2	ΣX_4^2	$X_2 X_4$	Galat
148	21160	3051710	47	148	22278	22278	3380010	3380010	3189081	19079,22

Proses perhitungan mencari nilai JK_G dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 JK_G &= \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} \\
 &= \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} + \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} + \dots + \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} \\
 &= 22801 - \left(\frac{(151)^2}{1} \right) + 25281 - \left(\frac{(159)^2}{1} \right) + \dots + 24336 - \\
 &\quad \left(\frac{(156)^2}{1} \right) \\
 &= 19079,22
 \end{aligned}$$

d. Mencari jumlah kuadrat Tuna Cocok JK_{TC}

$$\begin{aligned}
 JK_{TC} &= JK_{res} - JK_G \\
 &= JK_{res} - JK_G \\
 &= 14673,04 - 19079,22 = -4406,19
 \end{aligned}$$

e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) bagi setiap sumber varians:

- a) dk total (dk_{total}) = 148
- b) dk regresi a ($dk_{reg a}$) = 1
- c) dk regresi b terhadap a ($dk_{reg b|a}$) = 1
- d) dk residu (dk_{res}) = $n - 2 = 148 - 2 = 146$
- e) dk error (dk_{error}) = $n - \text{kel} = 148 - 47 = 101$
- f) dk tuna cocok (dk_{TC}) = $\text{kel} - 2 = 47 - 2 = 45$

f. Menghitung nilai rata-rata Jumlah Kuadrat Residu (RJK_{res}) dicari dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n - 2} = \frac{14673,04}{148 - 2} = 100,50$$

- g. Menghitung nilai rata-rata Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (RJK_{TC}) dicari dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k - 2} = \frac{-4406,19}{148 - 2} = -97,92$$

- h. Menghitung rata-rata Jumlah Kuadrat Error (RJK_G) dengan rumus:

$$RJK_G = \frac{JK_G}{n - k} = \frac{19079,22}{148 - 47} = 188,90$$

- i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas Pengambilan keputusan (kaidah penguji) pada uji linearitas dan uji signifikansi atau keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu:

- a) Keputusan uji keberartian, jika:

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

- b) Keputusan uji linearitas, jika:

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola tidak linear

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

- j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ bla}}{RJK_{res}} = \frac{11895,86}{100,50} = 118,37$$

Dalam uji linearitas, mencari nilai F_{hitung} kelinearan digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{-97,92}{188,90} = -0,52$$

k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linearitas

Tabel 4.44: Anava Hasil Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi
Variabel X_2 Atas Variabel X_4

Sumber Varian (SV)	dk	JK	RJK	F_{hitung}		F_{tabel} $\alpha = 0.05$
Total	148	3380010,00	-			
Regresi a	1	3353441,11	3353441,11			
Regresi b a	1	11895,86	11895,86	118,37	>	3,91
Residu	146	14673,04	100,50			
Tuna Cocok	45	-4406,19	-97,92	-0,5183	<	1,4932
Galat (error)	101	19079,22	188,90			

Berdasarkan hasil pada tabel 4.44 di atas, maka diperoleh nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar 118,37 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 1 : 146 adalah sebesar 3,91. Nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitas sebesar -0,52 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 45 : 101 adalah sebesar 1,49. Dengan demikian, dapat diambil keputusan:

- a) $F_{hitung} = 118,37 > F_{tabel} = 3,91$, maka H_0 ditolak artinya uji keberartian bersifat signifikan
- b) $F_{hitung} = -0,52 < F_{tabel} = 1,49$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

Hasil uji linearitas secara manual di atas, sejalan dengan hasil melalui bantuan SPSS versi 24.0.

Tabel.4.45: Uji Linearitas Variabel X_2 Terhadap X_4

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X4 * X2	Between Groups	(Combined)	17543,544	46	381,381	4,268	,000
		Linearity	11895,856	1	11895,856	133,123	,000
		Deviation from Linearity	5647,687	45	125,504	1,404	,082
	Within Groups		9025,348	101	89,360		
	Total		26568,892	147			

3) Perhitungan Linearitas dan Pengaruh Penghargaan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

- a. Menyajikan data X_3 dan X_4 dalam tabel penolong untuk menentukan nilai persamaan regresi $Y = a + bX_3$

Keterangan:

Y : Subek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen

X_3 : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Hasil analisis penyajian tabel kerja penolong regresi menggunakan program excel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.46 Tabel Kerja Persamaan Regresi X_3 terhadap variabel X_4

No	X_3	X_4	X_3^2	X_4^2	X_3X_4
Σ	19259	22278	2527051	3380010	2915832

Menghitung harga a dan b dengan menggunakan rumus:

Menghitung harga nilai a sebagai berikut:

$$a = \frac{(\Sigma X_4)(\Sigma X_3^2) - (\Sigma X_3)(\Sigma X_3 X_4)}{n \Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2}$$

$$a = \frac{(22278)(2527051) - (19259)(2915832)}{(148)(2527051) - (19259)^2}$$

$$a = \frac{56297642178 - 56156008488}{374003548 - 370909081}$$

$$a = \frac{141633690}{3094467} = 45,77$$

Menghitung harga b sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\Sigma X_3 X_4) - (\Sigma X_3)(\Sigma X_4)}{n \Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2}$$

$$b = \frac{(148)(2915832) - (19259)(22278)}{(148)(2527051) - (19259)^2}$$

$$b = \frac{431543136 - 429052002}{374003548 - 370909081}$$

$$b = \frac{2491134}{3094467} = 0,81$$

Setelah diperoleh harga a dan b maka dapat dituliskan persamaan regresi linear sederhana untuk variabel X_3 atas X_4 sebagai berikut:

$$Y = a + bX_3$$

$$Y = 45,77 + 0,81X_3$$

- b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg b|a}$, dan

$$JK_{res}$$

$$JK_{tot} = \Sigma Y^2 = 3380010$$

$$JK_{reg a} = \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

$$JK_{reg a} = \frac{(22278)^2}{148} = 3353441,11$$

$$JK_{reg b|a} = b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(Y)}{n} \right\}$$

$$JK_{reg b|a} = 0,81 \left\{ 2915832 - \frac{(19259)(22278)}{148} \right\} = 13550,23$$

$$JK_{res} = JK_{tot} - JK_{reg a} - JK_{reg b|a}$$

$$JK_{res} = 3380010 - 3353441,11 - 13550,23$$

$$JK_{res} = 13018,66$$

- c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibantu dengan tabel kerja

Hasil analisis penyajian tabel kerja penolong JK_G atau JK_{error} menggunakan program excel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.47: Tabel Kerja Penolong Hitungan JK_G atau JK_{error} variabel X_3 atas X_4

n	X_3	X_3^2	kel	NI	X_4	ΣX_4	X_4^2	ΣX_4^2	$X_3 X_4$	Galat
148	19259	2527051	45	148	22278	22278	3380010	3380010	2902390	21562,68

Proses perhitungan mencari nilai JK_G dengan rumus sebagai berikut:

$$JK_G = \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\}$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$\begin{aligned}
 &= \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} + \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} + \dots \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} \\
 &= 22801 - \left(\frac{(151)^2}{1} \right) + 25281 - \left(\frac{(159)^2}{1} \right) + \dots + 24336 - \\
 &\quad \left(\frac{(156)^2}{1} \right) \\
 &= 21562,68
 \end{aligned}$$

- d. Mencari jumlah kuadrat Tuna Cocok JK_{TC}

$$\begin{aligned}
 JK_{TC} &= JK_{res} - JK_G \\
 &= JK_{res} - JK_G \\
 &= 13018,66 - 21562,68 = -8544,01
 \end{aligned}$$

- e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) bagi setiap sumber varians:

g) dk total (dk_{total}) = 148

h) dk regresi a ($dk_{reg a}$) = 1

i) dk regresi b terhadap a ($dk_{reg b|a}$) = 1

j) dk residu (dk_{res}) = $n - 2 = 148 - 2 = 146$

k) dk error (dk_{error}) = $n - kel = 148 - 45 = 103$

l) dk tuna cocok (dk_{TC}) = $kel - 2 = 45 - 2 = 43$

- f. Menghitung nilai rata-rata Jumlah Kuadrat Residu (RJK_{res}) dicari dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n - 2} = \frac{13018,66}{148 - 2} = 89,17$$

- g. Menghitung nilai rata-rata Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (RJK_{TC}) dicari dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k - 2} = \frac{-8544,01}{148 - 2} = -198,70$$

- h. Menghitung rata-rata Jumlah Kuadrat Error (RJK_G) dengan rumus:

$$RJK_G = \frac{JK_G}{n - k} = \frac{21562,68}{148 - 45} = 205,35$$

- i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas
Pengambilan keputusan (kaidah penguji) pada uji linearitas dan uji signifikansi atau keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu:

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

c) Keputusan uji keberartian, jika:

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

d) Keputusan uji linearitas, jika:

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola tidak linear

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ b|a}}{RJK_{res}} = \frac{13550,23}{89,17} = 151,96$$

Dalam uji linearitas, mencari nilai F_{hitung} kelinearan digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{-198,70}{205,35} = -0,95$$

k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linearitas

Tabel 4.48: Anava Hasil Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi
Variabel X_3 Atas Variabel X_4

Sumber Varian (SV)	dk	JK	RJK	F_{hitung}		F_{tabel} $\alpha = 0.05$
Total	148	3380010,00	-			
Regresi a	1	3353441,11	3353441,11			
Regresi b a	1	13550,23	13550,23	151,96	>	3,91
Residu	146	13018,66	89,17			
Tuna Cocok	43	-8544,01	-198,70	-0,9491	<	1,4987
Galat (error)	103	21562,68	209,35			

Berdasarkan hasil pada tabel 4.48 di atas, maka diperoleh nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar 151,96 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 1 : 146 adalah sebesar 3,91. Nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitas sebesar -0,95 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 43 : 103 adalah sebesar 1,50. Dengan demikian, dapat diambil keputusan:

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

- a) $F_{hitung} = 151,96 > F_{tabel} = 3,91$, maka H_0 ditolak artinya uji keberartian bersifat signifikan
- b) $F_{hitung} = -0,95 < F_{tabel} = 1,50$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

Hasil uji linearitas secara manual di atas, sejalan dengan hasil melalui bantuan SPSS versi 24.0.

Tabel.4.49: Uji Linearitas Variabel X_3 Terhadap X_4

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X4 * X3	Between Groups	(Combined) Linearity	17686,718	44	401,971	4,661	,000
		Deviation from Linearity	13550,228	1	13550,228	157,132	,000
			4136,490	43	96,197	1,116	,322
	Within Groups		8882,174	103	86,235		
Total			26568,892	147			

4) Perhitungan Linearitas dan Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Penghargaan Kerja (X_3)

- a. Menyajikan data X_1 dan X_3 dalam tabel penolong untuk menentukan nilai persamaan regresi $Y = a + bX_1$

Keterangan:

Y : Subek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen

X_1 : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Hasil analisis penyajian tabel kerja penolong regresi menggunakan program excel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.50: Tabel Kerja Persamaan Regresi X_1 terhadap variabel X_3

No	X_1	X_3	X_1^2	X_3^2	X_1X_3
Σ	22698	19259	3507090	2527051	2967908

Menghitung harga a dan b dengan menggunakan rumus:

Menghitung harga nilai a sebagai berikut:

$$a = \frac{(\Sigma X_3)(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_1 X_3)}{n\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}$$

$$a = \frac{(19259)(3507090) - (22698)(2967908)}{(148)(3507090) - (22698)^2}$$

$$a = \frac{67543046310 - 67365575784}{519049320 - 515199204}$$

$$a = \frac{177470526}{3850116} = 46,09$$

Menghitung harga b sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\Sigma X_1 X_3) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{n\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}$$

$$b = \frac{(148)(2967908) - (22698)(19259)}{(148)(3507090) - (22698)^2}$$

$$b = \frac{439250384 - 437140782}{519049320 - 515199204}$$

$$b = \frac{2109602}{3850116} = 0,55$$

Setelah diperoleh harga a dan b maka dapat dituliskan persamaan regresi linear sederhana untuk variabel X_1 atas X_3 sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 46,09 + 0,55X_1$$

- b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg b|a}$, dan

$$JK_{res}$$

$$JK_{tot} = \Sigma Y^2 = 2527051$$

$$JK_{reg a} = \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

$$JK_{reg a} = \frac{(19259)^2}{148} = 2506142,44$$

$$JK_{reg b|a} = b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(Y)}{n} \right\}$$

$$JK_{reg b|a} = 0,55 \left\{ 2967908 - \frac{(22698)(19259)}{148} \right\} = 7810,26$$

$$JK_{res} = JK_{tot} - JK_{reg a} - JK_{reg b|a}$$

$$JK_{res} = 2527051 - 2506142,44 - 7810,26$$

$$JK_{res} = 13098,30$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

- c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibantu dengan tabel kerja

Hasil analisis penyajian tabel kerja penolong JK_G atau JK_{error} menggunakan program excel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.51: Tabel Kerja Penolong Hitungan JK_G atau JK_{error} variabel X_1 atas X_3

n	X_1	X_1^2	kel	NI	X_3	ΣX_3	X_3^2	ΣX_3^2	$X_1 X_3$	Galat
148	22698	3507090	48	148	19259	19259	2527051	2527051	2954650	15792,00

Proses perhitungan mencari nilai JK_G dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 JK_G &= \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} \\
 &= \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} + \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} + \dots + \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} \\
 &= 16129 - \left(\frac{(127)^2}{1} \right) + 16641 - \left(\frac{(129)^2}{1} \right) + \dots + 14641 - \\
 &\quad \left(\frac{(121)^2}{1} \right) \\
 &= 15792
 \end{aligned}$$

- d. Mencari jumlah kuadrat Tuna Cocok JK_{TC}

$$\begin{aligned}
 JK_{TC} &= JK_{res} - JK_G \\
 &= JK_{res} - JK_G \\
 &= 13098,30 - 15792,00 = -2693,70
 \end{aligned}$$

- e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) bagi setiap sumber varians:

- a) dk total (dk_{total}) = 148
- b) dk regresi a ($dk_{reg a}$) = 1
- c) dk regresi b terhadap a ($dk_{reg b|a}$) = 1
- d) dk residu (dk_{res}) = $n - 2 = 148 - 2 = 146$
- e) dk error (dk_{error}) = $n - \text{kel} = 148 - 48 = 100$
- f) dk tuna cocok (dk_{TC}) = $\text{kel} - 2 = 48 - 2 = 46$

- f. Menghitung nilai rata-rata Jumlah Kuadrat Residu (RJK_{res}) dicari dengan rumus:

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n - 2} = \frac{13098,30}{148 - 2} = 89,71$$

- g. Menghitung nilai rata-rata Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (RJK_{TC}) dicari dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k - 2} = \frac{-2693,70}{148 - 2} = -59,56$$

- h. Menghitung rata-rata Jumlah Kuadrat Error (RJK_G) dengan rumus:

$$RJK_G = \frac{JK_G}{n - k} = \frac{15792,00}{148 - 48} = 157,92$$

- i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas Pengambilan keputusan (kaidah penguji) pada uji linearitas dan uji signifikansi atau keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu:

- a) Keputusan uji keberartian, jika:

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

- b) Keputusan uji linearitas, jika:

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola tidak linear

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

- j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ b|a}}{RJK_{res}} = \frac{7810,26}{89,71} = 87,06$$

Dalam uji linearitas, mencari nilai F_{hitung} kelinearan digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{-59,56}{157,92} = -0,37$$

- k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linearitas

Tabel 4.52: Anava Hasil Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Variabel X_1 Atas Variabel X_3

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel} α = 0.05
---------------	----	----	-----	---------------------	--------------------------------

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

(SV)						
Total	148	2527051	-			
Regresi a	1	2506142,439	2506142			
Regresi b a	1	7810,260639	7810,26	87,06	>	3,91
Residu	146	13098,30017	89,71			
Tuna Cocok	46	-2693,70459	-58,56	-0,3708	<	1,4907
Galat (error)	100	15792,00476	157,92			

Berdasarkan hasil pada tabel 4.52 di atas, maka diperoleh nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar 87,06 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 1 : 146 adalah sebesar 3,91. Nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitas sebesar -0,37 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 46 : 100 adalah sebesar 1,49. Dengan demikian, dapat diambil keputusan:

- a) $F_{hitung} = 87,06 > F_{tabel} = 3,91$, maka H_0 ditolak artinya uji keberartian bersifat signifikan
- b) $F_{hitung} = -0,37 < F_{tabel} = 1,50$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

Hasil uji linearitas secara manual di atas, sejalan dengan hasil melalui bantuan SPSS versi 24.0.

Tabel 4.53: Uji Linearitas Variabel X_1 Terhadap X_3

			ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
X3 * X1	Between Groups	(Combined)	12571,269	47	267,474	3,208	,000	
		Linearity	7810,261	1	7810,261	93,679	,000	
		Deviation from Linearity	4761,009	46	103,500	1,241	,185	
	Within Groups			8337,292	100	83,373		
	Total			20908,561	147			

5) Perhitungan Linearitas dan Pengaruh Persepsi kerja (X_2) terhadap Penghargaan Kerja (X_3)

- a. Menyajikan data X_2 dan X_3 dalam tabel penolong untuk menentukan nilai persamaan regresi $Y = a + bX_2$

Keterangan:

Y : Subek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan Pada perubahan variabel independen

X₂ : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Hasil analisis penyajian tabel keja penolong regresi menggunakan program excel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.54: Tabel Kerja Persamaan Regresi X₂ terhadap variabel X₃

No	X ₂	X ₃	X ₂ ²	X ₃ ²	X ₂ X ₃
∑	21160	19259	3051710	2527051	2766488

Menghitung harga a dan b dengan menggunakan rumus:

Menghitung harga nilai a sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum X_3)(\sum X_2^2) - (\sum X_2)(\sum X_2 X_3)}{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$

$$a = \frac{(19259)(3507090) - (21160)(2766488)}{(148)(3051710) - (21160)^2}$$

$$a = \frac{58772882890 - 58538886080}{451653080 - 447745600}$$

$$a = \frac{233996810}{3907480} = 59,88$$

Menghitung harga b sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum X_2 X_3) - (\sum X_2)(\sum X_3)}{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$

$$b = \frac{(148)(2766488) - (21160)(19259)}{(148)(3051710) - (21160)^2}$$

$$b = \frac{409440224 - 407520440}{451653080 - 447745600}$$

$$b = \frac{1919784}{3907480} = 0,49$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

Setelah diperoleh harga a dan b maka dapat dituliskan persamaan regresi linear sederhana untuk variabel X_2 atas X_3 sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 59,88 + 0,49X_2$$

- b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg b|a}$, dan

$$JK_{res}$$

$$JK_{tot} = \Sigma Y^2 = 2527051$$

$$JK_{reg a} = \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

$$JK_{reg a} = \frac{(19259)^2}{148} = 2506142,44$$

$$JK_{reg b|a} = b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(Y)}{n} \right\}$$

$$JK_{reg b|a} = 0,49 \left\{ 2766488 - \frac{(21160)(19259)}{148} \right\} = 6373,03$$

$$JK_{res} = JK_{tot} - JK_{reg a} - JK_{reg b|a}$$

$$JK_{res} = 2527051 - 2506142,44 - 6373,03$$

$$JK_{res} = 14535,53$$

- c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibantu dengan tabel kerja

Hasil analisis penyajian tabel kerja penolong JK_G atau JK_{error} menggunakan program excel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.55: Tabel Kerja Penolong Hitungan JK_G atau JK_{error} variabel

X_2 atas X_3

n	X_2	X_2^2	kel	NI	X_3	ΣX_3	X_3^2	ΣX_3^2	$X_2 X_3$	Galat
148	21160	3051710	47	148	19259	19259	2527051	2527051	2754816	15801,28

Proses perhitungan mencari nilai JK_G dengan rumus sebagai berikut:

$$JK_G = \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\}$$

$$= \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} + \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} + \dots \Sigma \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\}$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$\begin{aligned}
 &= 16129 - \left(\frac{(127)^2}{1}\right) + 16641 - \left(\frac{(129)^2}{1}\right) + \dots + 14641 - \\
 &\left(\frac{(121)^2}{1}\right) \\
 &= 15801,28
 \end{aligned}$$

d. Mencari jumlah kuadrat Tuna Cocok JK_{TC}

$$\begin{aligned}
 JK_{TC} &= JK_{res} - JK_G \\
 &= JK_{res} - JK_G \\
 &= 14535,53 - 15801,28 = -1265,75
 \end{aligned}$$

e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) bagi setiap sumber varians:

- a) dk total (dk_{total}) = 148
- b) dk regresi a ($dk_{reg a}$) = 1
- c) dk regresi b terhadap a ($dk_{reg b|a}$) = 1
- d) dk residu (dk_{res}) = $n - 2 = 148 - 2 = 146$
- e) dk error (dk_{error}) = $n - kel = 148 - 47 = 101$
- f) dk tuna cocok (dk_{TC}) = $kel - 2 = 47 - 2 = 45$

f. Menghitung nilai rata-rata Jumlah Kuadrat Residu (RJK_{res}) dicari dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n - 2} = \frac{14535,53}{148 - 2} = 99,56$$

g. Menghitung nilai rata-rata Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (RJK_{TC}) dicari dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k - 2} = \frac{-1265,75}{148 - 2} = -28,13$$

h. Menghitung rata-rata Jumlah Kuadrat Error (RJK_G) dengan rumus:

$$RJK_G = \frac{JK_G}{n - k} = \frac{15801,28}{148 - 47} = 156,45$$

i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas Pengambilan keputusan (kaidah penguji) pada uji linearitas dan uji signifikansi atau keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu:

- a) Keputusan uji keberartian, jika:

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

b) Keputusan uji linearitas, jika:

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola tidak linear

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ b|a}}{RJK_{res}} = \frac{6373,03}{99,56} = 64,01$$

Dalam uji linearitas, mencari nilai F_{hitung} kelinearan digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{-28,13}{156,45} = -0,18$$

k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linearitas

Tabel 4.56: Anava Hasil Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi
Variabel X_2 Atas Variabel X_3

Sumber Varian (SV)	dk	JK	RJK	F_{hitung}		F_{tabel} $\alpha = 0,05$
Total	148	2527051,00	-			
Regresi a	1	2506142,44	2506142,44			
Regresi $b a$	1	6373,03	6373,03	64,01	>	3,91
Residu	146	14535,53	99,56			
Tuna Cocok	45	-1265,75	-28,13	-0,18	<	1,49
Galat (error)	101	15801,28	156,45			

Berdasarkan hasil pada tabel 5.56 di atas, maka diperoleh nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar 64,01 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 1 : 146 adalah sebesar 3,91. Nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitas sebesar -0,18 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 45 : 101 adalah sebesar 1,49. Dengan demikian, dapat diambil keputusan:

- a) $F_{hitung} = 64,01 > F_{tabel} = 3,91$, maka H_0 ditolak artinya uji keberartian bersifat signifikan
- b) $F_{hitung} = -0,18 < F_{tabel} = 1,50$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

Hasil uji linearitas secara manual di atas, sejalan dengan hasil melalui bantuan SPSS versi 24.0.

Tabel 4.57: Uji Linearitas Variabel X_2 Terhadap X_3

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
$X_3 * X_2$	Between Groups	(Combined)	10145,260	46	220,549	2,070	,001
		Linearity	6373,034	1	6373,034	59,803	,000
		Deviation from Linearity	3772,225	45	83,827	,787	,815
	Within Groups		10763,301	101	106,567		
Total			20908,561	147			

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan setelah melalui proses pengujian persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas chi square, uji homogenitas dan uji linearitas koefisien regresi. Secara keseluruhan hasil pengujian ketiga macam persyaratan analisis tersebut menunjukkan bahwa analisis jalur memenuhi syarat untuk digunakan menuju kepada perhitungan selanjutnya, yaitu pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui tahap perhitungan regresi, korelasi dan analisis jalur. Perhitungan regresi bertujuan memprediksi variabel X_4 apabila variabel X dinaikan atau diturunkan. Perhitungan korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan/kontribusi yang diberikan oleh variabel X_3 terhadap X_4 . Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel yang berbentuk sebab dan akibat (terdapat variabel eksogen dan endogen).

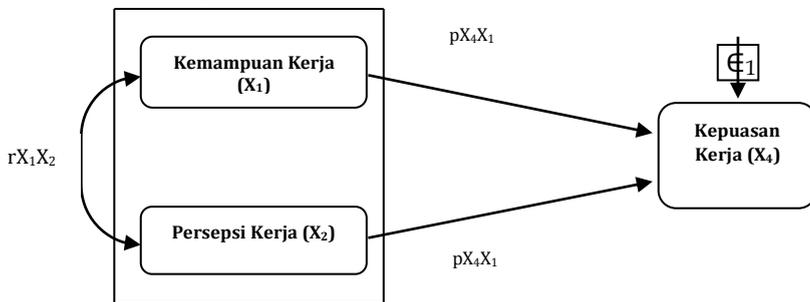
Pengujian dilakukan menggunakan software SPSS versi 24.0 dan Microsoft Excel. Hipotesis yang akan diuji meliputi: (1)

pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja; (2) pengaruh langsung persepsi kerja terhadap kepuasan kerja; (3) pengaruh langsung kemampuan kerja dan persepsi kerja terhadap kepuasan kerja; (4) pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap penghargaan kerja; (5) pengaruh langsung persepsi kerja terhadap penghargaan kerja; (6) pengaruh langsung kemampuan kerja dan persepsi kerja terhadap penghargaan kerja; (7) pengaruh langsung penghargaan kerja terhadap kepuasan kerja; (8) pengaruh langsung kemampuan kerja, persepsi kerja, penghargaan kerja terhadap kepuasan kerja; (9) pengaruh langsung maupun tidak langsung kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja; dan (10) pengaruh langsung maupun tidak langsung persepsi kerja terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja.

Sesuai dengan tujuan penelitian, metode analisis jalur dalam penelitian ini terdiri dari lima sub-struktur dengan persamaan sebagai berikut:

a. Sub Struktur I

Pengujian hipotesis dilakukan setelah dilakukan persamaan struktural. Sub-struktural 1 dimaksudkan untuk menjawab hipotesis 1, 2 dan 3 tentang pengaruh langsung variabel kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2), secara parsial atau simultan terhadap variabel kepuasan kerja (X_4), dengan persamaan sebagai berikut:



$$X_4 = p_{X_4X_1} X_1 + p_{X_4X_2} X_2 + \epsilon_1$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

11. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_4

$$X_1 \longrightarrow X_4 = {}_pX_4X_1, {}_pX_4X_1.$$

12. Pengaruh langsung X_2 terhadap X_4

$$X_2 \longrightarrow X_4 = {}_pX_4X_2, {}_pX_4X_2.$$

13. Pengaruh Langsung X_1 dan X_2 secara simultan terhadap X_4 .

$$X_1 \& X_2 \longrightarrow X_4 = ({}_pX_4X_1, {}_pX_4X_1) + ({}_pX_4X_2, {}_pX_4X_2)$$

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian model persamaan model sub-struktur 1 adalah sebagai berikut:

1. Membuat tabel bantu persamaan Sub-Struktur 1

Tabel 4.58: Tabel bantu persamaan Sub-Struktur 1

No.	X_1	X_2	X_4	X_1^2	X_2^2	X_4^2	X_1X_2	X_1X_4	X_2X_4
Jumlah	22698	21160	22278	3507090	3051710	3380010	3259279	3435345	3202874
Rata2	153,36	142,97	150,53						

2. Menentukan skor deviasi ukuran deskriptif sebagai berikut:

$$\sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_1^2 = 3507090 - \frac{515199204}{148} = 3507090 - 3481075,70 = 26014,30$$

$$\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_2^2 = 3051710 - \frac{447745600}{148} = 3051710 - 3025308,11 = 26401,89$$

$$\sum X_4^2 = \sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_4^2 = 3380010 - \frac{496309284}{148} = 3380010 - 3353441,11 = 26568,89$$

$$\sum X_1X_2 = \sum X_1X_2 - \frac{(X_1)(X_2)}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_1X_2 = 3259279 - \frac{(22698)(21160)}{148} = 3259279 - \frac{480289680}{148}$$

$$\sum X_1X_2 = 3259279 - 3245200,54 = 14078,46$$

$$\sum X_1X_4 = \sum X_1X_4 - \frac{(X_1)(X_4)}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_1X_4 = 3435345 - \frac{(22698)(22278)}{148} = 3435345 - \frac{505666044}{148}$$

$$\sum X_1X_4 = 3435345 - 3416662,46 = 18682,54$$

$$\sum X_2X_4 = \sum X_2X_4 - \frac{(X_2)(X_4)}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_2X_4 = 3202874 - \frac{(21160)(22278)}{148} = 3202874 - \frac{471402480}{148}$$

$$\sum X_2X_4 = 3202874 - 3185151,89 = 17722,12$$

Diketahui:

Rata-rata $X_1 = 153,36$	$\sum X_4^2 = 26568,89$
Rata-rata $X_2 = 142,97$	$\sum X_1X_2 = 14078,46$
Rata-rata $X_4 = 150,53$	$\sum X_1X_4 = 18682,54$
$\sum X_1^2 = 26014,30$	$\sum X_2X_4 = 17722,12$
$\sum X_2^2 = 26401,89$	$\sum X_1X_2^2 = 198203035,97$

3. Menentukan koefesien dan konstanta persamaan regresi ganda

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1X_4) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2X_4)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(26401,89)(18682,54) - (14078,46)(17722,12)}{(26014,30)(26401,89) - (14078,46)^2}$$

$$b_1 = \frac{493262286,57 - 249500157,54}{686826687,03 - 198203035,97}$$

$$b_1 = \frac{243762129,03}{488623651,06} = 0,499$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2X_4) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1X_4)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(26014,30)(17722,12) - (14078,46)(18682,54)}{(26014,30)(26401,89) - (14078,46)^2}$$

$$b_2 = \frac{461028546,32 - 263021392,09}{686826687,03 - 198203035,97}$$

$$b_2 = \frac{198007154,23}{488623651,06} = 0,405$$

$$a = \bar{X}_4 - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

$$a = 150,53 - 0,499 \times 153,36 - 0,405 \times 142,97$$

$$a = 150,53 - 76,53 - 57,90 = 16,082$$

Adapun bentuk persamaan regresi variable X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap X_4 sebagai berikut:

$$X_4 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_4 = 16,082 + 0,499.X_1 + 0,405.X_2$$

4. Perhitungan Koefesien Jalur Model Sub-Struktur 1

Adapun perhitungannya manual analisis jalur untuk untuk sub-struktur model pertama adalah sebagai berikut:

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

Diketahui:

$$\begin{aligned} \sum X_1 &= 22698 & \sum X_4^2 &= 3380010 \\ \sum X_2 &= 21160 & \sum X_1 X_2 &= 3259279 \\ \sum X_4 &= 22278 & \sum X_1 X_4 &= 3435345 \\ \sum X_1^2 &= 3507090 & \sum X_2 X_4 &= 3202874 \\ \sum X_2^2 &= 3051710 & & \end{aligned}$$

$$r_{12} = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$r_{12} = \frac{148 \cdot 3259279 - 22698 \cdot 21160}{\sqrt{\{148 \cdot 3507090 - (22698)^2\} \{148 \cdot 3051710 - (21160)^2\}}}$$

$$r_{12} = 0,537$$

$$r_{14} = \frac{n \sum X_1 X_4 - (\sum X_1)(\sum X_4)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum X_4^2 - (\sum X_4)^2\}}}$$

$$r_{14} = \frac{148 \cdot 3435345 - (22698)(22278)}{\sqrt{\{148 \cdot 3507090 - (22698)^2\} \{148 \cdot 3380010 - (22278)^2\}}}$$

$$r_{14} = 0,711$$

$$r_{24} = \frac{n \sum X_2 X_4 - (\sum X_2)(\sum X_4)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \sum X_4^2 - (\sum X_4)^2\}}}$$

$$r_{24} = \frac{148 \cdot 3202874 - (21160)(22278)}{\sqrt{\{148 \cdot 3051710 - (21160)^2\} \{148 \cdot 3380010 - (22278)^2\}}}$$

$$r_{24} = 0,669$$

Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan formula sebagai berikut:

$$p_{41} = \frac{\begin{bmatrix} \sum X_1 X_4 & \sum X_1 X_2 \\ \sum X_2 X_4 & \sum X_2^2 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \sum X_1^2 & \sum X_1 X_2 \\ \sum X_1 X_2 & \sum X_2^2 \end{bmatrix}}$$

$$p_{41} = \frac{\begin{bmatrix} 0,711 & 0,537 \\ 0,669 & 1 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,537 \\ 0,537 & 1 \end{bmatrix}} = \frac{(0,711)(1) - (0,537)(0,669)}{(1)(1) - (0,537)(0,537)} = \frac{0,711 - 0,359}{1 - 0,228}$$

$$p_{41} = \frac{0,381}{0,772} = 0,494$$

$$p_{42} = \frac{\begin{bmatrix} \sum X_2^2 & \sum X_1 X_4 \\ \sum X_1 X_2 & \sum X_2 X_4 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \sum X_1^2 & \sum X_1 X_2 \\ \sum X_1 X_2 & \sum X_2^2 \end{bmatrix}}$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$p_{42} = \frac{\begin{bmatrix} 1 & 0,711 \\ 0,537 & 0,669 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,537 \\ 0,537 & 1 \end{bmatrix}} = \frac{(1)(0,669) - (0,711)(0,537)}{(1)(1) - (0,537)(0,537)} = \frac{0,669 - 0,381}{1 - 0,228}$$

$$p_{42} = \frac{0,312}{0,772} = 0,404$$

Menghitung koefisien signifikansi untuk persamaan sub-struktur pertama

$$t_{4.12}^2 = R_{4.12}^2 \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{R_{4.12}^2}}$$

$$R_{412}^2 = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 X_4 + b_2 \sum X_2 X_4}{\sum X_4^2}} = \sqrt{\frac{(0,50)(18682,54) + (0,41)(17722,12)}{26568,89}}$$

$$R_{412}^2 = \sqrt{\frac{9341,27 + 7266,07}{26568,89}} = \sqrt{\frac{16607,34}{26568,89}} = \sqrt{0,621} = 0,788$$

$$R_{412}^2 = 0,788 = 0,621$$

$$t_{4.12}^2 = R_{4.12}^2 \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{R_{4.12}^2}} = 0,788 \frac{\sqrt{148-2-1}}{\sqrt{0,621}} = 0,788 \frac{\sqrt{145}}{\sqrt{0,379}}$$

$$= 0,788 \frac{12,04}{0,616} = 0,788 \times 19,545 = 15,402$$

Menghitung Koefisien Residu untuk persamaan Sub-Struktur Model Pertama:

$$e_1 = 1 - R_{412}^2 = 1 - 0,621 = 0,379$$

Perhitungan koefisien di atas sejalan dengan hasil SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.59 berikut:

Tabel 4.59: Hasil Koefesien Korelasi Berganda Model Sub-Struktur
1 Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap X_4

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	16,082	8,749		1,838	,068
	X1	,499	,061	,494	8,145	,000
	X2	,405	,061	,404	6,665	,000

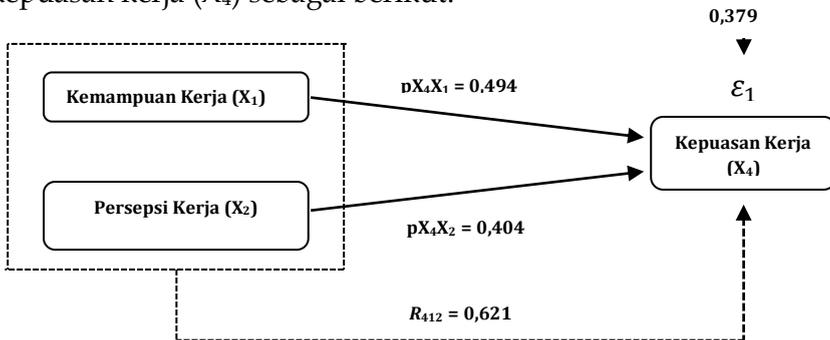
a. Dependent Variable: X_4

Melalui perhitungan terkait model persamaan struktur 1 didapati kerangka hubungan kausalitas empiris antara kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_4) dapat dibuat melalui model persamaan sebagai berikut:

Struktur Model 1:

$$\begin{aligned}
 X_4 &= \rho X_{41} + \rho X_{42} + \rho X_4 \varepsilon_1 \\
 X_4 &= 0,494 + 0,404 + (1 - 0,621) \\
 &= 0,494 + 0,404 + 0,379 \varepsilon_1
 \end{aligned}$$

Untuk mencari ε_1 (variable sisa) ditentukan dengan rumus berikut $\varepsilon_1 = 1 - R_{412}^2$. Dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh diagram jalur hubungan kausal empiris antara kemampuan kerja (X_1) dan persepsi terhadap pekerjaan (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_4) sebagai berikut:



Gambar 4.5: diagram Jalur Kausal Empiris Persamaan Struktur Model Pertama X_1 dan X_2 terhadap X_4

Hipotesis Pertama: Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Perumusan hipotesis pertama pada penelitian ini secara individu kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan pesyaratan hipotesis statistik:

H_1	$\rho X_{41} > 0$	Kemampuan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja
H_0	$\rho X_{41} \leq 0$	Kemampuan kerja tidak berkontribusi terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengajuan hipotesis H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Perhitungan manual koefisien korelasi X_1 terhadap X_4 secara manual menggunakan excel dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Membuat tabel perhitungan regresi X_1 terhadap X_4

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

N	X ₁	Kemampuan Kerja	22698	X ₁ ²	X ₄ ²	X ₁ X ₄
148	X ₄	Kepuasan Kerja	22278	3507090	3380010	3435345

b. Mencari koefesien korelasi

Besaran kekuatan hubungan antara variabel kemampuan kerja (X₁) dengan variabel kepuasan kerja (X₄) dilakukan dengan menghitung nilai koefesien korelasi (r), sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{14} &= \frac{n \sum X_1 X_4 - (\sum X_1) (\sum X_4)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} - \{n \sum X_4^2 - (\sum X_4)^2\}}} \\
 &= \frac{148 \cdot 3435345 - 22698 \cdot 22278}{\sqrt{\{148 \cdot 3507090 - (22698)^2\} - \{148 \cdot 3380010 - (22278)^2\}}} \\
 &= \frac{508431060 - 505666044}{\sqrt{\{519049320 - 515199204\} - \{500241480 - 496309284\}}} \\
 &= \frac{2765016}{\sqrt{3850116 \cdot 3932196}} = \frac{2765016}{\sqrt{15139410734736}} = \frac{2765016}{3890939,57} \\
 &= 0,711
 \end{aligned}$$

c. Perhitungan nilai “t” atau uji t.

Menghitung nilai t dengan rumus sebagai berikut: $t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$

Perhitungan nilai koefesien korelasi, dengan uji t:

$$\begin{aligned}
 t_{14} &= r_{14} \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} = 0,711 \sqrt{\frac{148-2}{1-0,711^2}} = 0,711 \sqrt{\frac{146}{1-0,505}} \\
 &= 0,711 \sqrt{\frac{146}{0,495}} = 0,711 \sqrt{294.946} = 0,711 \cdot 17,174 \\
 &= 12.204
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis data secara manual diperoleh koefesien korelasi X₁ terhadap X₄ (ρ₁₄) = **0,711**, dengan taraf signifikan α = 0,05 dan dk = 146 diperoleh nilai t_{tabel} = 1.655, berdasarkan perhitungan manual diperoleh nilai t_{hitung} = **12.204**.

d. Rangkuman hasil perhitungan X₁ terhadap X₄

Tabel 4.60: Perhitungan manual koefesien korelasi X₁ terhadap X₄

r ₁₄	r ₁₄ ²	dk	t _{hitung}	t _{tabel}		Kesimpulan t _{hitung} > t _{tabel}
				0,05	0,01	
0,711	0,505	146	12.204	1.655	2.352	Signifikan

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 12.204 > t_{tabel} = 1.655$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bermakna hipotesis penelitian yang menyatakan kemampuan kerja (X_1) **berpengaruh langsung** terhadap kepuasan kerja (X_4) dapat **diterima**. Perhitungan secara manual mendapat angka yang sama dengan perhitungan menggunakan bantuan SPSS versi 24.0, dapat dilihat pada tabel 4.61 sebagai berikut:

Tabel 4.61: Hasil Uji SPSS koefisien korelasi X_1 terhadap X_4

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	40,386	9,058		4,458	,000
	X1	,718	,059	,711	12,204	,000

a. Dependent Variable: X4

Berdasarkan tabel 4.61, diketahui pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel perhitungan didapat nilai sig. 0,000. Nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan bermakna koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian kemampuan kerja (X_1) berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4).

e. Besaran Kontribusi X_1 terhadap X_4

Tabel 4.60 menunjukkan hasil $\rho_{41} = 0,711$. Besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_4) adalah dengan menghitung pengaruh total, yaitu $\rho_{41} \times \rho_{41} = 0,711 \times 0,711 = 0,505$ (50,5%), sedangkan pengaruh variable lain di luar model terhadap variable kepuasan kerja (X_4) adalah $1 - \rho_{41} = 1 - 0,505 = 0,495$ (49,5%) dipengaruhi oleh faktor lain. Perhitungan tersebut sejalan dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.62 berikut:

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

Tabel 4.62: Hasil Uji SPSS Model Summary korelasi X_1 terhadap X_4

Model Summary				Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,711 ^a	,505	,502	9,491

a. Predictors: (Constant), X_1

Hipotesis Kedua: Pengaruh Persepsi kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Perumusan hipotesis kedua pada penelitian ini secara individu persepsi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan pesyaratan hipotesis statistik:

H_1	$\rho X_{42} > 0$	Persepsi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja
H_0	$\rho X_{42} \leq 0$	Persepsi kerja tidak berkontribusi terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengajuan hipotesis H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Perhitungan manual koefisien korelasi X_2 terhadap X_4 secara manual menggunakan excel dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Membuat tabel perhitungan regresi X_2 terhadap X_4

N	X_2	Persepsi kerja	21160	X_2^2	X_4^2	X_2X_4
148	X_4	Kepuasan Kerja	22278	3051710	3380010	3202874

b. Mencari koefisien korelasi

Besaran kekuatan hubungan antara variabel persepsi kerja (X_2) dengan variabel kepuasan kerja (X_4) dilakukan dengan menghitung nilai koefisien korelasi (r), sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{24} &= \frac{n \sum X_2 X_4 - (\sum X_2) (\sum X_4)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} - \{n \sum X_4^2 - (\sum X_4)^2\}}} \\
 &= \frac{148 \cdot 3202874 - 21160 \cdot 22278}{\sqrt{\{148 \cdot 3051710 - (21160)^2\} - \{148 \cdot 3380010 - (22278)^2\}}} \\
 &= \frac{474025352 - 471402480}{\sqrt{\{451653080 - 447745600\} - \{500241480 - 496309284\}}}
 \end{aligned}$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$= \frac{2622872}{\sqrt{3907480 \cdot 3932196}} = \frac{2622872}{\sqrt{15364977226080}} = \frac{2622872}{3919818,52}$$

$$= 0,669$$

c. Perhitungan nilai "t" atau uji t.

Menghitung nilai t dengan rumus sebagai berikut: $t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$

Perhitungan nilai koefesien korelasi, dengan uji t:

$$t_{24} = r_{24} \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} = 0,669 \sqrt{\frac{148-2}{1-0,699^2}} = 0,669 \sqrt{\frac{146}{1-0,448}}$$

$$= 0,669 \sqrt{\frac{146}{0,552}} = 0,669 \sqrt{264,366} = 0,669 \cdot 16,259$$

$$= 10,880$$

Berdasarkan hasil analisis data secara manual diperoleh koefesien jalur X_2 terhadap X_4 (ρ_{24}) = **0,669**, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan dk = 146 diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 1.655$, berdasarkan perhitungan manual diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = \mathbf{10.880}$.

d. Rangkuman hasil perhitungan X_2 terhadap X_4

Tabel 4.63: Perhitungan manual koefesien korelasi X_2 terhadap X_4

r_{24}	r_{24}^2	dk	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$
				0,05	0,01	
0,669	0,448	146	10.880	1.655	2.352	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.63, diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} = 10.880 > t_{\text{tabel}} = 1.655$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bermakna hipotesis penelitian yang menyatakan persepsi kerja (X_2) **berpengaruh langsung** terhadap kepuasan kerja (X_4) dapat **diterima**. Perhitungan secara manual mendapat angka yang sama dengan perhitungan menggunakan bantuan SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.64 berikut:

Tabel 4.64: Hasil Uji SPSS koefesien korelasi X_2 terhadap X_4

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	54,557	8,859		6,158	,000
	X2	,671	,062	,669	10,880	,000

a. Dependent Variable: X4

Berdasarkan tabel 4.64, diketahui pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel perhitungan didapat nilai sig. 0,000. Nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan bermakna koefesien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian persepsi kerja (X_2) berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4).

e. Besaran Kontribusi X_2 terhadap X_4

Tabel 4.63 menunjukkan hasil $\rho_{42} = 0,669$. Besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_4) adalah dengan menghitung pengaruh total, yaitu $\rho_{42} \times \rho_{42} = 0,669 \times 0,669 = 0,448$ (44,8%), sedangkan pengaruh variabel lain di luar model terhadap variable kepuasan kerja (X_4) adalah $1 - \rho_{42}^2 = 1 - 0,448 = 0,552$ (55,2%) dipengaruhi oleh faktor lain. Perhitungan tersebut sejalan dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.65 berikut:

Tabel 4.65: Hasil Uji SPSS Model Summary korelasi X_2 terhadap X_4

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,448	,444	10,025

a. Predictors: (Constant), X2

Hipotesis Ketiga: Pengaruh Kemampuan Kerja (X₁) dan Persepsi kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (X₄)

Perumusan hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah kemampuan kerja dan persepsi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan persyaratan hipotesis statistik:

H ₁	$\rho_{X_4 21} > 0$	Kemampuan kerja dan persepsi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja
H ₀	$\rho_{X_4 21} \leq 0$	Kemampuan kerja dan persepsi kerja tidak berkontribusi terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengajuan hipotesis H₀ ditolak jika nilai t_{hitung} > t_{tabel}, dan H₀ diterima jika nilai t_{hitung} < t_{tabel}. Perhitungan manual menggunakan excel dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Membuat tabel rangkuman hipotesis.

No.	X ₁	X ₂	X ₄	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₄ ²	X ₁ X ₂	X ₁ X ₄	X ₂ X ₄
Jumlah	22698	21160	22278	3507090	3051710	3380010	3259279	3435345	3202874
Rata2	153,36	142,97	150,53						

b. Membuat persamaan Model Sub-Struktur 1

Adapun bentuk persamaan regresi variabel X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap X₄ sebagai berikut:

$$X_4 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_4 = 16,082 + 0,499.X_1 + 0,405.X_2$$

Koefesien Jalur Ganda X₁ dan X₂ dengan X₄. Diketaui:

$$R_{412}^2 = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 X_4 + b_2 \sum X_2 X_4}{\sum X_4^2}} = \sqrt{\frac{(0,499)(18682,54) + (0,405)(17722,12)}{26568,89}}$$

$$R_{412}^2 = \sqrt{\frac{9322,59 + 7177,46}{26568,89}} = \sqrt{\frac{16500,05}{26568,89}} = \sqrt{0,621} = 0,788$$

$$R_{412}^2 = 0,788 = 0,621$$

c. Mencari F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1)R_{square}}{k(1 - R_{square})} = \frac{(148 - 2 - 1)0,621}{2(1 - 0,621)} = \frac{90,078}{2(0,379)}$$

$$F_{hitung} = \frac{90,078}{0,758} = 118,836$$

Berdasarkan analisis data secara manual diperoleh koefesien korelasi berganda X₁ X₂ terhadap X₄ (R₄₁₂²) = 0,621,

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $dk = 145$ diperoleh nilai $F_{\text{tabel}} = 3,91$. hasil perhitungan mendapatkan nilai $F_{\text{hitung}} = 118,836$, sebagaimana terangkum pada tabel 4.65 berikut:

Tabel 4.66: Hasil Perhitungan F_{hitung}

Koefesien Korelasi R_{412}	R_{412}^2	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
			0,05	
0,788	0,621	118,836	3,91	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.66, bahwa nilai $F_{\text{hitung}} = 118,836 > F_{\text{tabel}} = 3,91$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_4) dapat diterima. Perhitungan manual yang telah dilakukan memiliki nilai sama dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.65 dan 4.66 berikut:

Tabel 4.67: Hasil Uji SPSS Model Summary Sub-Struktur 1,
Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap X_4

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,621	,616	8,332

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

d. Mencari besaran Kontribusi X_1 dan X_2 terhadap X_4

Tabel 4.68: Hasil Uji SPSS Anava Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap X_4

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16501,555	2	8250,778	118,836	,000 ^b
	Residual	10067,337	145	69,430		
	Total	26568,892	147			

a. Dependent Variable: X_4

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

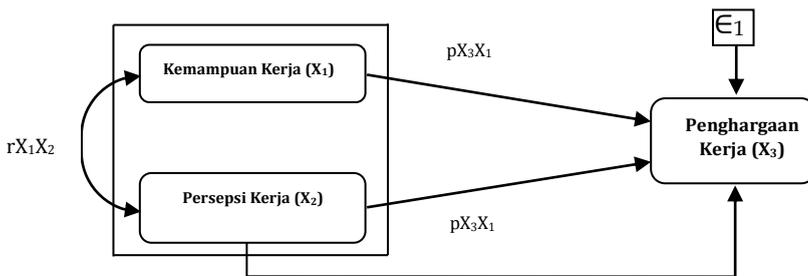
Tabel 4.67, diperoleh nilai $R_{\text{square}} = 0,621$ dan tabel 4.69 diperoleh nilai $F = 118,836$ dengan nilai probabilitas (sig) = $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (X_4) memiliki

pengaruh secara simultan, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.68 bahwa nilai $R_{412}^2(RSquare) = 0,621$ (62,1%). Pengaruh variabel lain di luar model terhadap variabel kepuasan kerja (X_4) adalah $\epsilon_1 = 1 - R_{412}^2 = 1 - 0,621 = 0,379$ (37,9%).

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi berganda di atas, variabel kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kepuasan kerja (X_4) sebesar (62,1%) sedangkan sisanya (37,9%) dipengaruhi oleh variabel yang lain.

b. Sub Struktur 2

Pengujian hipotesis dilakukan setelah dilakukan persamaan struktural. Sub-struktural 2 dimaksudkan untuk menjawab hipotesis 4, 5 dan 6 tentang pengaruh langsung variabel kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2) secara parsial atau simultan terhadap variabel penghargaan kerja (X_3), dengan persamaan sebagai berikut:



$$X_3 = p_{X_3X_1} X_1 + p_{X_3X_2} X_2 + \epsilon_1$$

4. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_3

$$X_1 \longrightarrow X_3 = p_{X_3X_1} \cdot p_{X_3X_1}$$

5. Pengaruh langsung X_2 terhadap X_3

$$X_2 \longrightarrow X_3 = p_{X_3X_2} \cdot p_{X_3X_2}$$

6. Pengaruh Langsung X_1 dan X_2 secara simultan terhadap X_3 .

$$X_1 \ \& \ X_2 \longrightarrow X_3 = (p_{X_3X_1} \cdot p_{X_3X_1}) + (p_{X_3X_2} \cdot p_{X_3X_2})$$

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian model persamaan model sub-struktur 2 adalah sebagai berikut:

1. Membuat tabel bantu persamaan Sub-Struktur 2

Tabel 4.69 Tabel bantu persamaan Sub-Struktur 2

No.	X ₁	X ₂	X ₃	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₃ ²	X ₁ X ₂	X ₁ X ₃	X ₂ X ₃
Jumlah	22698	21160	19259	3507090	3051710	2527051	3259279	2967908	2766488
Rata2	153,36	142,97	130,13						

2. Menentukan skor deviasi ukuran deskriptif sebagai berikut:

$$\sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_1^2 = 3507090 - \frac{515199204}{148} = 3507090 - 3481075,70 = 26014,30$$

$$\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_2^2 = 3051710 - \frac{447745600}{148} = 3051710 - 3025308,11 = 26401,89$$

$$\sum X_3^2 = \sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_3^2 = 2527051 - \frac{370909081}{148} = 2527051 - 2506142,44 = 20908,56$$

$$\sum X_1X_2 = \sum X_1X_2 - \frac{(X_1)(X_2)}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_1X_2 = 3259279 - \frac{(22698)(21160)}{148} = 3259279 - \frac{480289680}{148}$$

$$\sum X_1X_2 = 3259279 - 3245200,54 = 14078,46$$

$$\sum X_1X_3 = \sum X_1X_3 - \frac{(X_1)(X_3)}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_1X_3 = 2967908 - \frac{(22698)(19259)}{148} = 2967908 - \frac{437140782}{148}$$

$$\sum X_1X_3 = 2967908 - 2953653,93 = 14254,07$$

$$\sum X_2X_3 = \sum X_2X_3 - \frac{(X_2)(X_3)}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_2X_3 = 2766488 - \frac{(21160)(19259)}{148} = 2766488 - \frac{407520440}{148}$$

$$\sum X_2X_3 = 2766488 - 2753516,49 = 12971,51$$

Diketahui:

Rata-rata X₁ = 153,36

Rata-rata X₂ = 142,97

Rata-rata X₃ = 130,13

$\sum X_1^2 = 26014,30$

$\sum X_2^2 = 26401,89$

$\sum X_3^2 = 20908,56$

$\sum X_1X_2 = 14078,46$

$\sum X_1X_3 = 14254,07$

$\sum X_2X_3 = 12971,51$

$\sum X_1X_2^2 = 198203035,97$

3. Menentukan koefesien dan konstanta persamaan regresi ganda

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1X_3) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2X_3)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(26401,89)(14254,07) - (14078,46)(12971,51)}{(26014,30)(26401,89) - (14078,46)^2}$$

$$b_1 = \frac{376334388,19 - 182618884,67}{686826687,03 - 198203035,97}$$

$$b_1 = \frac{193715503,52}{488623651,06} = 0,396$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2X_3) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1X_3)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(26014,30)(12971,51) - (14078,46)(14254,07)}{(26014,30)(26401,89) - (14078,46)^2}$$

$$b_2 = \frac{337444752,59 - 200675354,33}{686826687,03 - 198203035,97}$$

$$b_2 = \frac{136769398,26}{488623651,06} = 0,280$$

$$a = \bar{X}_3 - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

$$a = 130,13 - 0,396 \times 153,36 - 0,280 \times 142,97$$

$$a = 130,13 - 60,73 - 40,03 = 29,307$$

Adapun bentuk persamaan regresi variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap X_3 sebagai berikut:

$$X_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_3 = 29,307 + 0,396.X_1 + 0,28.X_2$$

4. Perhitungan Koefesien Jalur Model Sub-Struktur 2

Adapun perhitungannya manual analisis jalur untuk untuk sub-struktur model kedua adalah sebagai berikut:

Diketahui:

$$\sum X_1 = 22698 \qquad \sum X_3^2 = 2527051$$

$$\sum X_2 = 21160 \qquad \sum X_1X_2 = 3259279$$

$$\sum X_3 = 19259 \qquad \sum X_1X_3 = 2967908$$

$$\sum X_1^2 = 3507090 \qquad \sum X_2X_3 = 2766488$$

$$\sum X_2^2 = 3051710$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$r_{12} = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$r_{12} = \frac{148 \cdot 3259279 - 22698 \cdot 21160}{\sqrt{\{148 \cdot 3507090 - (22698)^2\} \{148 \cdot 3051710 - (21160)^2\}}}$$

$$r_{12} = 0,537$$

$$r_{13} = \frac{n \sum X_1 X_3 - (\sum X_1)(\sum X_3)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2\}}}$$

$$r_{13} = \frac{148 \cdot 2967908 - (22698)(19259)}{\sqrt{\{148 \cdot 3507090 - (22698)^2\} \{148 \cdot 2527051 - (19259)^2\}}}$$

$$r_{13} = 0,611$$

$$r_{23} = \frac{n \sum X_2 X_3 - (\sum X_2)(\sum X_3)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2\}}}$$

$$r_{23} = \frac{148 \cdot 2766488 - (21160)(19259)}{\sqrt{\{148 \cdot 3051710 - (21160)^2\} \{148 \cdot 2527051 - (19259)^2\}}}$$

$$r_{23} = 0,552$$

Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan formula sebagai berikut:

$$p_{31} = \frac{\begin{bmatrix} \sum X_1 X_3 & \sum X_1 X_2 \\ \sum X_2 X_3 & \sum X_2^2 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \sum X_1^2 & \sum X_1 X_2 \\ \sum X_1 X_2 & \sum X_2^2 \end{bmatrix}}$$

$$p_{31} = \frac{\begin{bmatrix} 0,611 & 0,537 \\ 0,552 & 1 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,537 \\ 0,537 & 1 \end{bmatrix}} = \frac{(0,611)(1) - (0,537)(0,552)}{(1)(1) - (0,537)(0,537)} = \frac{0,611 - 0,269}{1 - 0,228}$$

$$p_{31} = \frac{0,341}{0,772} = 0,442$$

$$p_{32} = \frac{\begin{bmatrix} \sum X_2^2 & \sum X_1 X_3 \\ \sum X_1 X_2 & \sum X_2 X_3 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \sum X_1^2 & \sum X_1 X_2 \\ \sum X_1 X_2 & \sum X_2^2 \end{bmatrix}}$$

$$p_{32} = \frac{\begin{bmatrix} 1 & 0,611 \\ 0,537 & 0,552 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,537 \\ 0,537 & 1 \end{bmatrix}} = \frac{(1)(0,552) - (0,611)(0,537)}{(1)(1) - (0,537)(0,537)} = \frac{0,552 - 0,309}{1 - 0,228}$$

$$p_{32} = \frac{0,243}{0,772} = 0,315$$

Menghitung koefisien signifikansi untuk persamaa sub-struktur kedua

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$t_{3.12}^2 = R_{3.12}^2 \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{R_{3.12}^2}}$$

$$R_{3.12}^2 = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 X_3 + b_2 \sum X_2 X_3}{\sum X_3^2}} = \sqrt{\frac{(0,40)(14254,07) + (0,28)(12971,51)}{20908,56}}$$

$$R_{3.12}^2 = \sqrt{\frac{5701,63 + 3631,88}{20908,56}} = \sqrt{\frac{9333,51}{20908,56}} = \sqrt{0,444} = 0,666$$

$$R_{3.12}^2 = 0,666 = 0,444$$

$$t_{3.12}^2 = R_{3.12}^2 \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{R_{3.12}^2}} = 0,666 \frac{\sqrt{148-2-1}}{\sqrt{0,444}} = 0,666 \frac{\sqrt{145}}{\sqrt{0,556}}$$

$$= 0,666 \frac{12,04}{0,746} = 0,666 \times 16,139 = 10,749$$

Menghitung Koefesien Residu untuk persamaan Sub-Struktur Model Kedua:

$$e_1 = 1 - R_{3.12}^2 = 1 - 0,444 = 0,556$$

Perhitungan koefesien di atas sejalan dengan hasil SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.69 berikut:

Tabel 4.69: Hasil Koefesien Korelasi Berganda Model Sub-Struktur 2 Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap X_3

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,307	9,402		3,117	,002
	X1	,396	,066	,442	6,023	,000
	X2	,280	,065	,315	4,284	,000

a. Dependent Variable: X3

Melalui perhitungan terkait model persamaan struktur 2 didapati kerangka hubungan kausalitas empiris antara kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) terhadap penghargaan kerja (X_3) dapat dibuat melalui model persamaan sebagai berikut:

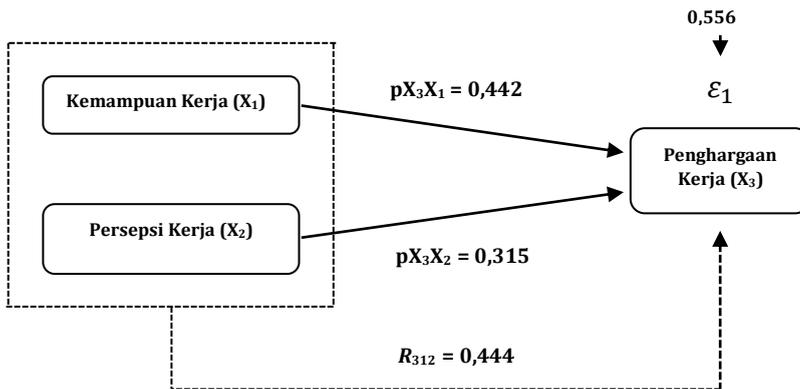
Struktur Model 2:

$$X_3 = \rho X_{31} + \rho X_{32} + \rho X_3 \varepsilon_1$$

$$X_4 = 0,442 + 0,315 + (1 - 0,444)$$

$$= 0,442 + 0,315 + 0,556 \varepsilon_1$$

Untuk mencari ε_1 (variabel sisa) ditentukan dengan rumus berikut $\varepsilon_1 = 1 - R_{412}^2$. Dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh diagram jalur hubungan kausal empiris antara kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) terhadap penghargaan kerja (X_3) sebagai berikut:



Gambar 4.6 diagram Jalur Kausal Empiris Persamaan Struktur Model Kedua X_1 dan X_2 terhadap X_3

Hipotesis Keempat: Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Penghargaan Kerja (X_3)

Perumusan hipotesis Keempat pada penelitian ini secara individu kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap penghargaan kerja dengan pesyaratan hipotesis statistik:

H_1	$\rho_{X_{31}} > 0$	Kemampuan kerja berkontribusi terhadap penghargaan kerja
H_0	$\rho_{X_{31}} \leq 0$	Kemampuan kerja tidak berkontribusi terhadap penghargaan kerja

Kriteria pengajuan hipotesis H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Perhitungan manual koefisien korelasi X_1 terhadap X_3 secara manual menggunakan excel dengan langkah-langkah sebagai berikut:

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

a. Membuat tabel perhitungan regresi X_1 terhadap X_4

N	X_1	Kemampuan Kerja	22698	X_1^2	X_3^2	X_1X_3
148	X_3	Penghargaan Kerja	19259	3507090	2527051	2967908

b. Mencari koefisien korelasi

Besaran kekuatan hubungan antara variabel kemampuan kerja (X_1) dengan variabel penghargaan kerja (X_3) dilakukan dengan menghitung nilai koefisien korelasi (r), sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{13} &= \frac{n \sum X_1 X_3 - (\sum X_1) (\sum X_3)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} - \{n \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2\}}} \\
 &= \frac{148 \cdot 2967908 - 22698 \cdot 19259}{\sqrt{\{148 \cdot 3507090 - (22698)^2\} - \{148 \cdot 2527051 - (19259)^2\}}} \\
 &= \frac{439250384 - 437140782}{\sqrt{\{519049320 - 515199204\} - \{374003548 - 370909081\}}} \\
 &= \frac{2109602}{\sqrt{3850116 \cdot 3094467}} = \frac{2109602}{\sqrt{11914056908172}} = \frac{2109602}{3451674,51} = 0,611
 \end{aligned}$$

c. Perhitungan nilai "t" atau uji t.

Menghitung nilai t dengan rumus sebagai berikut: $t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$

Perhitungan nilai koefisien korelasi, dengan uji t:

$$\begin{aligned}
 t_{13} &= r_{13} \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} = 0,611 \sqrt{\frac{148-2}{1-0,611^2}} = 0,611 \sqrt{\frac{146}{1-0,374}} \\
 &= 0,611 \sqrt{\frac{146}{0,626}} = 0,611 \sqrt{233,057} = 0,611 \cdot 15,266 \\
 &= 9,330.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis data secara manual diperoleh koefisien jalur X_1 terhadap X_3 (ρ_{13}) = **0,611**, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan dk = 146 diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 1,655$, berdasarkan perhitungan manual diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = \mathbf{9,330}$.

d. Rangkuman hasil perhitungan X_1 terhadap X_3

Tabel 4.70: Perhitungan manual koefisien korelasi X_1 terhadap X_3

r_{13}	r_{13}^2	dk	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$
				0,05	0,01	
0,611	0,374	146	9,330	1,655	2,352	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.70, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 9,330 > t_{tabel} = 1.655$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bermakna hipotesis penelitian yang menyatakan kemampuan kerja (X_1) **berpengaruh langsung** terhadap penghargaan kerja (X_3) dapat **diterima**. Perhitungan secara manual mendapat angka yang sama dengan perhitungan menggunakan bantuan SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.71 berikut:

Tabel 4.71: Hasil Uji SPSS koefisien korelasi X_1 terhadap X_3

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	46,095	9,040		5,099	,000
	X1	,548	,059	,611	9,330	,000

a. Dependent Variable: X3

Berdasarkan tabel 4.71, diketahui pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel perhitungan didapat nilai sig. 0,000. Nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan bermakna koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian kemampuan kerja (X_1) berkontribusi signifikan terhadap penghargaan kerja (X_3).

e. Besaran Kontribusi X_1 terhadap X_3

Tabel 4.70 menunjukkan hasil $\rho_{31} = \mathbf{0,611}$. Besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap penghargaan kerja (X_3) adalah dengan menghitung pengaruh total, yaitu $\rho_{31} \times \rho_{31} = 0,611 \times 0,611 = 0,374$ (37,4%), sedangkan pengaruh variabel lain di luar model terhadap variabel penghargaan kerja (X_3) adalah $1 - \rho_{31} = 1 - 0,374 = 0,626$ (62,6%) dipengaruhi oleh faktor lain. Perhitungan tersebut sejalan dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.72: Hasil Uji SPSS Model Summary korelasi X_1 terhadap X_3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,611 ^a	,374	,369	9,472

a. Predictors: (Constant), X_1

Hipotesis Kelima: Pengaruh Persepsi kerja (X_2) terhadap Penghargaan Kerja (X_3)

Perumusan hipotesis kelima pada penelitian ini secara individu persepsi kerja berpengaruh langsung terhadap penghargaan kerja dengan persyaratan hipotesis statistik:

H_1	$\rho X_{32} > 0$	Persepsi kerja berkontribusi terhadap penghargaan kerja
H_0	$\rho X_{32} \leq 0$	Persepsi kerja tidak berkontribusi terhadap penghargaan kerja

Kriteria pengajuan hipotesis H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Perhitungan manual koefisien korelasi X_2 terhadap X_3 secara manual menggunakan excel dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Membuat tabel perhitungan regresi X_2 terhadap X_3

N	X_2	Persepsi kerja	21160	X_2^2	X_3^2	X_2X_3
148	X_3	Penghargaan Kerja	19259	3051710	2527051	2766488

b. Mencari koefisien korelasi

Besaran kekuatan hubungan antara variabel persepsi kerja (X_2) dengan variabel penghargaan kerja (X_3) dilakukan dengan menghitung nilai koefisien korelasi (r), sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{23} &= \frac{n \sum X_2 X_3 - (\sum X_2) (\sum X_3)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} - \{n \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2\}}} \\
 &= \frac{148 \cdot 2766488 - 21160 \cdot 19259}{\sqrt{\{148 \cdot 3051710 - (21160)^2\} - \{148 \cdot 2527051 - (19259)^2\}}} \\
 &= \frac{409440224 - 407520440}{\sqrt{\{451653080 - 447745600\} - \{374003548 - 370909081\}}} \\
 &= \frac{1919784}{\sqrt{3907480 \cdot 3094467}} = \frac{1919784}{\sqrt{12091567913160}} = \frac{1919784}{3477293,19} \\
 &= 0,552
 \end{aligned}$$

c. Perhitungan nilai “t” atau uji t.

Menghitung nilai t dengan rumus sebagai berikut: $t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$

Perhitungan nilai koefisien korelasi, dengan uji t:

$$t_{23} = r_{23} \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} = 0,552 \sqrt{\frac{148-2}{1-0,552^2}} = 0,552 \sqrt{\frac{146}{1-0,305}} = 0,552 \sqrt{\frac{146}{0,695}} = 0,552 \sqrt{240,013} = 0,552 \cdot 14,492 = 8,001$$

Berdasarkan hasil analisis data secara manual diperoleh koefisien jalur X_2 terhadap X_3 (ρ_{23}) = **0,552**, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan dk = 146 diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,655$, berdasarkan perhitungan manual diperoleh nilai $t_{hitung} = \mathbf{8,001}$.

d. Rangkuman hasil perhitungan X_2 terhadap X_3

Tabel 4.73: Perhitungan manual koefisien korelasi X_2 terhadap X_3

r_{23}	r_{23}^2	dk	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan $t_{hitung} > t_{tabel}$
				0,05	0,01	
0,552	0,305	146	8,001	1,655	2,352	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.73, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 8,001 > t_{tabel} = 1,655$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bermakna hipotesis penelitian yang menyatakan persepsi kerja (X_2) **berpengaruh langsung** terhadap penghargaan kerja (X_3) dapat **diterima**. Perhitungan secara manual mendapat angka yang sama dengan perhitungan menggunakan bantuan SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.76 berikut:

Tabel 4.74: Hasil Uji SPSS koefisien korelasi X_2 terhadap X_3

Model	Coefficients ^a				
	(Constant)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	59,884	8,818		,000
	X2	,491	,061	,552	,000

a. Dependent Variable: X3

Berdasarkan tabel 4.74, diketahui pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel perhitungan didapat nilai sig. 0,000. Nilai

sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan bermakna koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian persepsi kerja (X_2) berkontribusi signifikan terhadap penghargaan kerja (X_3).

e. Besaran Kontribusi X_2 terhadap X_3

Tabel 4.73 menunjukkan hasil $\rho_{32} = 0,552$. Besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap penghargaan kerja (X_3) adalah dengan menghitung pengaruh total, yaitu $\rho_{32} \times \rho_{32} = 0,552 \times 0,552 = 0,305$ (30,5%), sedangkan pengaruh variabel lain di luar model terhadap variabel penghargaan kerja (X_3) adalah $1 - \rho_{32} = 1 - 0,305 = 0,695$ (69,5%) dipengaruhi oleh faktor lain. Perhitungan tersebut sejalan dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.75 berikut:

Tabel 4.75: Hasil Uji SPSS Model Summary korelasi X_2
terhadap X_3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,305	,300	9,978

a. Predictors: (Constant), X_2

Hipotesis Keenam: Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) dan Persepsi kerja (X_2) terhadap Penghargaan Kerja (X_3)

Perumusan hipotesis keenam pada penelitian ini adalah kemampuan kerja dan persepsi kerja berpengaruh secara simultan terhadap penghargaan kerja dengan persyaratan hipotesis statistik:

H_1	$\rho_{X_{321}} > 0$	Kemampuan kerja dan persepsi kerja berkontribusi terhadap penghargaan kerja
H_0	$\rho_{X_{321}} \leq 0$	Kemampuan kerja dan persepsi kerja tidak berkontribusi terhadap penghargaan kerja

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

Kriteria pengajuan hipotesis H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Perhitungan manual menggunakan excel dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Membuat tabel rangkuman hipotesis.

No.	X ₁	X ₂	X ₃	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₃ ²	X ₁ X ₂	X ₁ X ₃	X ₂ X ₃
Jumlah	22698	21160	19259	3507090	3051710	2527051	3259279	2967908	2766488
Rata2	153,36	142,97	130,12						

b. Membuat persamaan Model Sub-Struktur 2

Adapun bentuk persamaan regresi variabel X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap X₃ sebagai berikut:

$$X_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_3 = 29,307 + 0,396.X_1 + 0,28.X_2$$

Koefesien Jalur Ganda X₁ dan X₂ dengan X₃. Diketaui:

$$R_{312}^2 = \frac{b_1 \sum X_1 X_3 + b_2 \sum X_2 X_3}{\sum X_3^2} = \frac{(0,396)(14254,07) + (0,28)(12971,51)}{20908,56}$$

$$R_{312}^2 = \frac{5644,613 + 3631,88}{20908,56} = \frac{9276,49}{20908,56} = \sqrt{0,444} = 0,666$$

$$R_{312}^2 = 0,666 = 0,444$$

c. Mencari F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1)R_{square}}{k(1 - R_{square})} = \frac{(148 - 2 - 1)0,444}{2(1 - 0,444)} = \frac{64,36}{2(0,556)}$$

$$F_{hitung} = \frac{64,36}{1,112} = 57,878$$

Berdasarkan analisis data secara manual diperoleh koefesien korelasi berganda X₁ X₂ terhadap X₃ (R_{312}^2) = 0,444, dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan dk = 145 diperoleh nilai F_{tabel} = 3,91. hasil perhitungan mendapatkan nilai F_{hitung} = 57,878, sebagaimana terangkum pada tabel 4.76 berikut:

Tabel 4.76: Hasil Perhitungan F_{hitung}

Koefesien Korelasi R ₃₁₂	R ₃₁₂ ²	F _{hitung}	F _{tabel}	Kesimpulan
			0,05	
0,666	0,444	57,878	3,91	Signifikan

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

Berdasarkan tabel 4.76, bahwa nilai $F_{hitung} = 57,878 > F_{tabel} = 3,91$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) terhadap penghargaan kerja (X_3) dapat diterima. Perhitungan manual yang telah dilakukan memiliki nilai sama dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.77 dan 4.80, berikut:

Tabel 4.77: Hasil Uji SPSS Model Summary Sub-Struktur 2,
Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap X_3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 ^a	,444	,436	8,955

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

e. Mencari besaran Kontribusi X_1 dan X_2 terhadap X_3

Tabel 4.78: Hasil Uji SPSS Annava Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap X_3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9281,868	2	4640,934	57,878	,000 ^b
	Residual	11626,693	145	80,184		
	Total	20908,561	147			

a. Dependent Variable: X_3

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

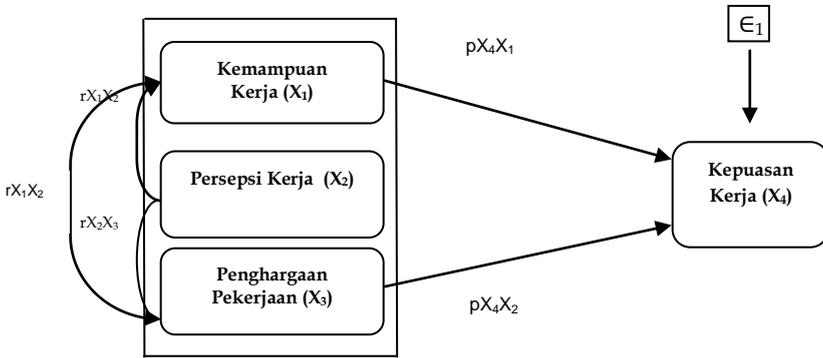
Tabel 4.78, diperoleh nilai $R_{square} = 0,444$ dan tabel 4.80 diperoleh nilai $F = 57,878$ dengan nilai probabilitas (sig) = $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel penghargaan kerja (X_3) memiliki pengaruh secara simultan, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.79 bahwa nilai $R_{312}^2(RSquare) = 0,444$ (44,4%). Pengaruh variabel lain di luar model terhadap variabel kepuasan kerja (X_4) adalah $\epsilon_1 = 1 - R_{312}^2 = 1 - 0,444 = 0,556$ (55,6%).

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi berganda di atas, variabel kemampuan kerja (X_1) dan persepsi kerja (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel penghargaan kerja (X_3)

sebesar (44,4%) sedangkan sisanya (55,6%) dipengaruhi oleh variabel yang lain.

c. Sub Struktur 3

Pengujian Hipotesis dilakukan setelah dilakukan pengujian terhadap persamaan struktur. Sub-Struktur 3 untuk menjawab hipotesis nomor 7 dan 8 tentang pengaruh langsung kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2), penghargaan kerja (X_3) secara parsial atau simultan terhadap kepuasan kerja (X_4), dengan persamaan sebagai berikut:



$$X_4 = p_{X_4X_1} X_1 + p_{X_4X_2} X_2 + p_{X_4X_3} X_3 + \epsilon_1$$

7. Pengaruh langsung X_3 terhadap X_4

$$X_3 \longrightarrow X_4 = p_{X_4X_3} \cdot p_{X_4X_3}$$

8. Pengaruh Langsung X_1, X_2 dan X_3 secara simultan terhadap X_4 .

$$X_1, X_2 \& X_3 \longrightarrow X_4 = (p_{X_4X_1} \cdot p_{X_4X_1}) + (p_{X_4X_2} \cdot p_{X_4X_2}) + (p_{X_4X_3} \cdot p_{X_4X_3})$$

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian model persamaan model sub-struktur 3 adalah sebagai berikut:

a. Membuat tabel bantu persamaan Sub-Struktur 3

Tabel 4.79: Tabel Bantu Persamaan Sub-Struktur 3

No.	X_1	X_2	X_3	X_4	X_1^2	X_2^2	X_3^2	X_4^2	X_1X_1	X_2X_2	X_3X_3	X_1X_2	X_1X_3	X_2X_4
Jumlah	22698	21160	19259	22278	3507090	3051710	2527051	3380010	3435345	3202874	2915832	3259279	2967908	2766488
Rata2	153,36	142,97	130,13	150,53										

b. Menentukan skor deviasi ukuran deskriptif sebagai berikut:

$$\sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \quad n = 148$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$\sum X_1^2 = 3507090 - \frac{515199204}{148} = 3507090 - 3481075,70 = 26014,30$$

$$\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_2^2 = 3051710 - \frac{447745600}{148} = 3051710 - 3025308,11 = 26401,89$$

$$\sum X_3^2 = \sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_3^2 = 2527051 - \frac{370909081}{148} = 2527051 - 2506142,44 = 20908,56$$

$$\sum X_4^2 = \sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_4^2 = 3380010 - \frac{496309284}{148} = 3380010 - 3353441,11 = 26568,89$$

$$\sum X_1X_4 = \sum X_1X_4 - \frac{(X_1)(X_4)}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_1X_4 = 3435345 - \frac{(22698)(22278)}{148} = 3435345 - \frac{505666044}{148}$$

$$\sum X_1X_4 = 3435345 - 3416662,46 = 18682,54$$

$$\sum X_2X_4 = \sum X_2X_4 - \frac{(X_2)(X_4)}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_2X_4 = 3202874 - \frac{(21160)(22278)}{148} = 3202874 - \frac{471402480}{148}$$

$$\sum X_2X_4 = 3202874 - 3185151,89 = 17722,12$$

$$\sum X_3X_4 = \sum X_3X_4 - \frac{(X_3)(X_4)}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_3X_4 = 2915832 - \frac{(19259)(22278)}{148} = 2915832 - \frac{429052002}{148}$$

$$\sum X_3X_4 = 2915832 - 2899000,01 = 16831,99$$

$$\sum X_1X_2 = \sum X_1X_2 - \frac{(X_1)(X_2)}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_1X_2 = 3259279 - \frac{(22698)(21160)}{148} = 3259279 - \frac{480289680}{148}$$

$$\sum X_1X_2 = 3259279 - 3245200,54 = 14078,46$$

$$\sum X_1X_3 = \sum X_1X_3 - \frac{(X_1)(X_3)}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_1X_3 = 2967908 - \frac{(22698)(19259)}{148} = 2967908 - \frac{437140782}{148}$$

$$\sum X_1X_3 = 2967908 - 2953653,93 = 14254,07$$

$$\sum X_2X_3 = \sum X_2X_3 - \frac{(X_2)(X_3)}{n} \quad n = 148$$

$$\sum X_2X_3 = 2766488 - \frac{(21160)(19259)}{148} = 2766488 - \frac{407520440}{148}$$

$$\sum X_2X_3 = 2766488 - 2753516,49 = 12971,51$$

Diketahui:

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

Rata-rata $X_1 = 153,36$	$\sum X_4^2 = 26568,89$
Rata-rata $X_2 = 142,97$	$\sum X_1X_4 = 18682,54$
Rata-rata $X_3 = 130,13$	$\sum X_2X_4 = 17722,12$
Rata-rata $X_4 = 150,53$	$\sum X_3X_4 = 16831,99$
$\sum X_1^2 = 26014,30$	$\sum X_1X_2 = 14078,46$
$\sum X_2^2 = 26401,89$	$\sum X_1X_3 = 14254,07$
$\sum X_3^2 = 20908,56$	$\sum X_2X_3 = 12971,51$

c. Menghitung persamaan regresi untuk tiga prediktor

Adalah : $X_4 = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$

Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Memasukan hasil dari perhitungan skor deviasi ke persamaan-persamaan di bawah ini:

a. $\sum X_1X_4 = b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1X_2 + b_3 \sum X_1X_3$

b. $\sum X_2X_4 = b_1 \sum X_1X_2 + b_2 \sum X_2^2 + b_3 \sum X_2X_3$

c. $\sum X_3X_4 = b_1 \sum X_1X_3 + b_2 \sum X_2X_3 + b_3 \sum X_3^2$

Sehingga perhitungannya sebagai berikut:

$18682,54 = b_1 26014,30 + b_2 14078,46 + b_3 14254,07$ 1

$17722,12 = b_1 14078,46 + b_2 26401,89 + b_3 12971,51$ 2

$16831,99 = b_1 14254,07 + b_2 12971,51 + b_3 20908,56$ 3

2. Ketiga persamaan di atas dibagi dengan nilai yang terdapat pada b_3 (persamaan 1 dibagi dengan 14254,07, persamaan 2 dibagi dengan 12971,51, persamaan 3 dibagi dengan 20908,56), Sehingga persamaan menjadi:

$1,311 = 1,825 b_1 + 0,988 b_2 + b_3$ 4

$1,366 = 1,085 b_1 + 2,035 b_2 + b_3$ 5

$0,805 = 0,682 b_1 + 0,620 b_2 + b_3$ 6

3. Persamaan 4 dikurangi dengan persamaan 5, persamaan 5 dikurangi persamaan 6, maka diperoleh:

$-0,055 = 0,740 b_1 + -1,048 b_2$ 7

$0,561 = 0,404 b_1 + 1,415 b_2$ 8

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

4. Hasil perhitungan persamaan 7 dan 8 dibagi dengan nilai yang terdapat pada b_2 (persamaan 7 dibagi dengan -1.048, persamaan 8 dibagi dengan 1.415), sehingga diperoleh:

$$0,053 = -0,706 b_1 + b_2 \dots\dots\dots 9$$

$$0,397 = 0,285 b_1 + b_2 \dots\dots\dots 10$$

5. Menentukan nilai konstanta b_1 melalui hasil persamaan 9 dikurangi dengan persamaan 10, maka diperoleh:

$$-0.344 = -0,991. b_1 \text{ maka } b_1 \text{ adalah } -0.344 : -0,991$$

$$b_1 = 0,347$$

6. Menentukan nilai konstanta b_2 dapat diperoleh dengan memasukan b_1 pada persamaan 10, maka diperoleh:

$$0,397 = 0,285 b_1 + b_2$$

$$0,397 = 0,285 \times 0,347 + b_2$$

$$0,397 = 0,099 + b_2$$

$$b_2 = 0,396 - 0,099$$

$$b_2 = 0,298$$

7. Menentukan nilai konstanta b_3 dapat diperoleh dengan memasukan nilai b_1 dan b_2 pada persamaan 6, maka diperoleh:

$$0,805 = 0,682 b_1 + 0,620 b_2 + b_3$$

$$0,805 = 0,682 \times 0,347 + 0,620 \times 0,298 + b_3$$

$$0,805 = 0,236 + 0,185 + b_3$$

$$0,805 = 0,421 + b_3$$

$$b_3 = 0,805 - 0,421$$

$$b_3 = 0,384$$

8. Menetapkan nilai konstanta a diperoleh dengan rumus:

$$a = X_4 - b_1.X_1 - b_2.X_2 - b_3.X_3$$

$$a = 150,53 - 0,347 \times 153,36 - 0,298 \times 142,97 - 0,384 \times 130,13$$

$$a = 150,53 - 53,16 - 43,57 - 49,97$$

$$a = 4,828$$

$$X_4 = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

$$X_4 = 4,828 + 0,347.X_1 + 0,298.X_2 + 0,384.X_3$$

d. Perhitungan koefisien jalur model sub-struktur 3

Adapun perhitungan manual analisis jalur untuk sub-struktur model ketiga sebagai berikut:

Diketahui:

$$\begin{array}{ll} \sum X_1 & = 22698 & \sum X_3^2 & = 2527051 \\ \sum X_2 & = 21160 & \sum X_4^2 & = 3380010 \\ \sum X_3 & = 19259 & \sum X_1X_2 & = 3259279 \\ \sum X_4 & = 22278 & \sum X_1X_4 & = 3435345 \\ \sum X_1^2 & = 3507090 & \sum X_2X_4 & = 3202874 \\ \sum X_2^2 & = 3051710 & \sum X_3X_4 & = 2915832 \end{array}$$

$$r_{34} = \frac{n \sum X_3 X_4 - (\sum X_3)(\sum X_4)}{\sqrt{\{n \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2\} \{n \sum X_4^2 - (\sum X_4)^2\}}}$$

$$r_{34} = \frac{148 \cdot 2915832 - (19259)(22278)}{\sqrt{\{148 \cdot 2527051 - (19259)^2\} \{148 \cdot 3380010 - (22278)^2\}}}$$

$$r_{34} = 0,714$$

Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan formula sebagai berikut:

$$p_{41} = \frac{\begin{bmatrix} \sum X_1X_4 & \sum X_1X_2 & \sum X_1X_3 \\ \sum X_2X_4 & \sum X_2^2 & \sum X_2X_3 \\ \sum X_3X_4 & \sum X_1X_3 & \sum X_3^2 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \sum X_1^2 & \sum X_1X_2 & \sum X_1X_3 \\ \sum X_1X_2 & \sum X_2^2 & \sum X_2X_3 \\ \sum X_1X_3 & \sum X_2X_3 & \sum X_3^2 \end{bmatrix}}$$

$$p_{41} = \frac{\begin{bmatrix} 0,711 & 0,537 & 0,611 \\ 0,669 & 1 & 0,552 \\ 0,714 & 0,611 & 1 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 0,711 & 0,537 \\ 0,669 & 1 \\ 0,714 & 0,611 \end{bmatrix}} = \frac{\begin{bmatrix} 0,711 & 0,537 \\ 0,537 & 1 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,537 \\ 0,537 & 1 \end{bmatrix}}$$

$$p_{41} = \frac{0,711+0,212+0,250}{1,000+0,181+0,181} - \frac{0,436+0,240+0,359}{0,374+0,305+0,289}$$

$$p_{41} = \frac{1,172}{1,363} - \frac{1,036}{0,967} = \frac{0,136}{0,396} = 0,343$$

$$p_{42} = \frac{\begin{bmatrix} \sum X_2^2 & \sum X_1X_4 & \sum X_1X_3 \\ \sum X_1X_2 & \sum X_2X_4 & \sum X_2X_3 \\ \sum X_1X_3 & \sum X_3X_4 & \sum X_3^2 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \sum X_1^2 & \sum X_1X_2 & \sum X_1X_3 \\ \sum X_1X_2 & \sum X_2^2 & \sum X_2X_3 \\ \sum X_1X_3 & \sum X_2X_3 & \sum X_3^2 \end{bmatrix}}$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$p_{42} = \frac{\begin{bmatrix} 1 & 0,711 & 0,611 \\ 0,537 & 0,669 & 0,552 \\ 0,611 & 0,714 & 1 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,537 & 0,611 \\ 0,537 & 1 & 0,552 \\ 0,611 & 0,552 & 1 \end{bmatrix}} = \frac{1 \quad 0,711}{0,537 \quad 0,669} = \frac{0,611 \quad 0,714}{0,611 \quad 0,552}$$

$$p_{42} = \frac{0,669 + 0,240 + 0,234}{1,000 + 0,181 + 0,181} - \frac{0,250 + 0,394 + 0,382}{0,374 + 0,305 + 0,289}$$

$$p_{42} = \frac{1,143}{1,363} - \frac{1,026}{0,967} = \frac{0,117}{0,396} = 0,297$$

$$p_{43} = \frac{\begin{bmatrix} \sum X_2^2 & \sum X_1X_2 & \sum X_1X_4 \\ \sum X_1X_2 & \sum X_2^2 & \sum X_2X_4 \\ \sum X_1X_3 & \sum X_2X_3 & \sum X_3X_4 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \sum X_1^2 & \sum X_1X_2 & \sum X_1X_3 \\ \sum X_1X_2 & \sum X_2^2 & \sum X_2X_3 \\ \sum X_1X_3 & \sum X_2X_3 & \sum X_3^2 \end{bmatrix}}$$

$$p_{43} = \frac{\begin{bmatrix} 1 & 0,537 & 0,711 \\ 0,537 & 1 & 0,669 \\ 0,611 & 0,552 & 0,714 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,537 & 0,611 \\ 0,537 & 1 & 0,552 \\ 0,611 & 0,552 & 1 \end{bmatrix}} = \frac{1 \quad 0,537}{0,611 \quad 0,552}$$

$$p_{43} = \frac{0,714 + 0,220 + 0,211}{1,000 + 0,181 + 0,181} - \frac{0,434 + 0,369 + 0,206}{0,374 + 0,305 + 0,289}$$

$$p_{43} = \frac{1,145}{1,363} - \frac{1,010}{0,967} = \frac{0,135}{0,396} = 0,341$$

e. Menghitung koefisien signifikansi untuk persamaan sub-struktur 3

$$R_{4123}^2 = (p_{41}) (r_{14}) + (p_{42}) (r_{24}) + (p_{43}) (r_{34})$$

$$R_{4123}^2 = (0,343)(0,711) + (0,297) (0,669) + (0,341) (0,714)$$

$$R_{4123}^2 = 0,245 + 0,199 + 0,243 = 0,687$$

$$R_{4.123}^2 = 0,687 \quad R_{4.123} = 0,829$$

$$t_{4.123}^2 = R_{4.123}^2 \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{R_{4.123}^2}}$$

$$t_{4.12}^2 = R_{4.123}^2 \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{R_{4.123}^2}} = 0,829 \frac{\sqrt{148-2-1}}{\sqrt{0,687}} = 0,829 \frac{\sqrt{145}}{\sqrt{0,313}}$$

$$= 0,829 \frac{12,04}{0,559} = 0,829 \times 21,538 = 17,855$$

Menghitung Koefisien Residu untuk persamaan Sub-Struktur Model ketiga:

$$e_1 = \sqrt{1 - R_{4.123}^2} = \sqrt{1 - 0,687} = 0,313$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

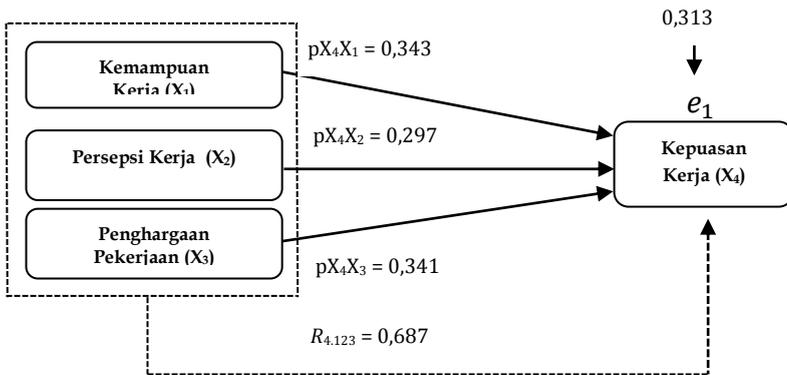
Perhitungan koefesian di atas sejalan dengan hasil SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.79 berikut:

Tabel 4.79: Hasil Koefesion Korelasi Berganda Model Sub-Struktur 3 Pengaruh X_1 X_2 dan X_3 terhadap X_4

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,828	8,260		,584	,560
	X1	,347	,063	,343	5,537	,000
	X2	,298	,059	,297	5,048	,000
	X3	,384	,071	,341	5,437	,000

a. Dependent Variable: X_4

Melalui perhitungan terkait model persamaan struktur 3, maka diperoleh kerangka hubungan kausalitas empiris antara kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2), dan penghargaan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (X_4), sebagai berikut:



Gambar 4.7: diagram Jalur Kausal Empiris Persamaan Struktur Model Ketiga X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4

Hipotesis Ketujuh: Pengaruh Penghargaan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Perumusan hipotesis ketujuh pada penelitian ini secara individu penghargaan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan persyaratan hipotesis statistik:

H_1	$\rho X_{43} > 0$	Penghargaan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja
H_0	$\rho X_{43} \leq 0$	Penghargaan kerja tidak berkontribusi terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengajuan hipotesis H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Perhitungan manual koefisien korelasi X_3 terhadap X_4 secara manual menggunakan excel dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Membuat tabel perhitungan regresi X_1 terhadap X_4

N	X_3	Penghargaan Kerja	19259	X_3^2	X_4^2	X_3X_4
148	X_4	Kepuasan Kerja	22278	2527051	3380010	2915832

b. Mencari koefisien korelasi

Besaran kekuatan hubungan antara variabel penghargaan kerja (X_3) dengan variabel kepuasan kerja (X_4) dilakukan dengan menghitung nilai koefisien korelasi (r), sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{34} &= \frac{n \sum X_3 X_4 - (\sum X_3) (\sum X_4)}{\sqrt{\{n \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2\} - \{n \sum X_4^2 - (\sum X_4)^2\}}} \\
 &= \frac{148 \cdot 2915832 - 19259 \cdot 22278}{\sqrt{\{148 \cdot 2527051 - (19259)^2\} - \{148 \cdot 3380010 - (22278)^2\}}} \\
 &= \frac{431543136 - 429052002}{\sqrt{\{374003548 - 370909081\} - \{500241480 - 496309284\}}} \\
 &= \frac{2491134}{\sqrt{3094467 \cdot 3932196}} = \frac{2491134}{\sqrt{12168050759532}} = \frac{2491134}{3488273,32} = 0,714
 \end{aligned}$$

c. Perhitungan nilai "t" atau uji t.

Menghitung nilai t dengan rumus sebagai berikut: $t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$

Perhitungan nilai koefisien korelasi, dengan uji t:

$$t_{34} = r_{34} \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} = 0,714 \sqrt{\frac{148-2}{1-0,714^2}} = 0,714 \sqrt{\frac{146}{1-0,510}}$$

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

$$= 0,714 \sqrt{\frac{146}{0,490}} = 0,714 \sqrt{297,961} = 0,714 \cdot 17,262$$

$$= 12,327$$

Berdasarkan hasil analisis data secara manual diperoleh koefisien jalur X_3 terhadap X_4 (ρ_{34}) = **0,714**, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $dk = 146$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,655$, berdasarkan perhitungan manual diperoleh nilai $t_{hitung} = \mathbf{12,327}$.

d. Rangkuman hasil perhitungan X_3 terhadap X_4

Tabel 4.80: Perhitungan manual koefisien korelasi X_3 terhadap X_4

r_{34}	r_{34}^2	dk	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan $t_{hitung} > t_{tabel}$
				0,05	0,01	
0,714	0,510	146	12,327	1,655	2,352	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.80, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 12,327 > t_{tabel} = 1,655$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bermakna hipotesis penelitian yang menyatakan penghargaan kerja (X_3) **berpengaruh langsung** terhadap kepuasan kerja (X_4) dapat **diterima**. Perhitungan secara manual mendapat angka yang sama dengan perhitungan menggunakan bantuan SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.81 berikut:

Tabel 4.81: Hasil Uji SPSS koefisien korelasi X_3 terhadap X_4

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,770	8,533		5,364	,000
	X3	,805	,065	,714	12,327	,000

a. Dependent Variable: X_4

Berdasarkan tabel 4.81, diketahui pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel perhitungan didapat nilai sig. 0,000. Nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan bermakna koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian penghargaan kerja (X_3) berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja (X_4).

e. Besaran Kontribusi X_3 terhadap X_4

Tabel 4.80 menunjukkan hasil $\rho_{43} = 0,714$. Besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel penghargaan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (X_4) adalah dengan menghitung pengaruh total, yaitu $\rho_{43} \times \rho_{43} = 0,714 \times 0,714 = 0,510$ (51%), sedangkan pengaruh variabel lain di luar model terhadap variabel kepuasan kerja (X_4) adalah $1 - \rho_{43}^2 = 1 - 0,510 = 0,490$ (49%) dipengaruhi oleh faktor lain. Perhitungan tersebut sejalan dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.82 berikut:

Tabel 4.82: Hasil Uji SPSS Model Summary korelasi X_3
terhadap X_4

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,510	,507	9,443

a. Predictors: (Constant), X_3

Hipotesis Kedelapan: Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1), Persepsi kerja (X_2) dan Penghargaan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Perumusan hipotesis kedelapan pada penelitian ini adalah kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan kerja berpengaruh secara simultan terhadap penghargaan kerja dengan persyaratan hipotesis statistik:

H_1	$\rho_{X_{4321}} > 0$	Kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja
H_0	$\rho_{X_{4321}} \leq 0$	Kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan kerja tidak berkontribusi terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengajuan hipotesis H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Perhitungan manual menggunakan excel dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Membuat tabel rangkuman hipotesis.

No.	X_1	X_2	X_3	X_4	X_1^2	X_2^2	X_3^2	X_4^2	X_1X_4	X_2X_4	X_3X_4	X_1X_2	X_1X_3	X_2X_3
-----	-------	-------	-------	-------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

Jumlah	22698	21160	19259	22278	3507090	3051710	2527051	3380010	3435345	3202874	2915832	3259279	2967908	2766488
Rata2	153,36	142,97	130,13	150,53										

b. Membuat persamaan Model Sub-Struktur 3

Adapun bentuk persamaan regresi variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap X_4 sebagai berikut:

$$X_4 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Koefesien Jalur Ganda X_1 , X_2 dan X_3 dengan X_4 .

Diketahui:

$$\sum X_4^2 = 26568,89 \qquad b_1 = 0,347$$

$$\sum X_1X_4 = 18682,54 \qquad b_2 = 0,298$$

$$\sum X_2X_4 = 17722,12 \qquad b_3 = 0,384$$

$$\sum X_3X_4 = 16831,99$$

$$R_{4123}^2 = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1X_4 + b_2 \sum X_2X_4 + b_3 \sum X_3X_4}{\sum X_4^2}}$$

$$R_{4123}^2 = \sqrt{\frac{(0,347)(18682,54) + (0,298)(17722,12) + (0,384)(16831,99)}{26568,89}}$$

$$R_{4123}^2 = \sqrt{\frac{6482,84 + 5281,19 + 6463,48}{26568,89}} = \sqrt{\frac{18227,52}{26568,89}} = \sqrt{0,686} = 0,828$$

$$R_{4123}^2 = 0,828 = 0,686$$

c. Mencari F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1)R_{square}}{k(1 - R_{square})} = \frac{(148 - 3 - 1) 0,686}{3(1 - 0,686)} = \frac{98,784}{3(0,314)}$$

$$F_{hitung} = \frac{98,784}{0,944} = 104,679$$

Berdasarkan analisis data secara manual diperoleh koefesien korelasi berganda $X_1 X_2 X_3$ terhadap X_4 (R_{4123}^2) = 0,686, dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $dk = 144$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,91$. hasil perhitungan mendapatkan nilai $F_{hitung} = 104,679$, sebagaimana terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.83: Hasil Perhitungan F_{hitung}

Koefesien Korelasi R_{4123}	R_{4123}^2	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
			0,05	
0,828	0,686	104,679	3,91	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.83, bahwa nilai $F_{hitung} = 104,679 > F_{tabel} = 3,91$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, hipotesis

penelitian yang menyatakan kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2) dan penghargaan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (X_4) dapat diterima. Perhitungan manual yang telah dilakukan memiliki nilai sama dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 24.0, sebagaimana tergambar pada tabel 4.84 dan 4.85, berikut:

Tabel 4.84: Hasil Uji SPSS Model Summary Sub-Struktur 3,
Pengaruh X_1 X_2 dan X_3 terhadap X_4

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,686	,679	7,616

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

d. Mencari besaran Kontribusi X_1 X_2 dan X_3 terhadap X_4

Tabel 4.85: Hasil Uji SPSS Anova Pengaruh X_1 X_2 dan X_3 terhadap X_4

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18216,033	3	6072,011	104,679	,000 ^b
	Residual	8352,859	144	58,006		
	Total	26568,892	147			

a. Dependent Variable: X_4

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Tabel 4.85, diperoleh nilai R^2 = 0,686 dan Tabel 4.85 diperoleh nilai $F = 104,679$ dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000 < 0,05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2) dan penghargaan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (X_4) memiliki pengaruh secara simultan, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.87 bahwa nilai R^2_{4123} ($RSquare$) = 0,686 (68,6%). Pengaruh variabel lain di luar model terhadap variabel kepuasan kerja (X_4) adalah $\epsilon_1 = 1 - R^2_{4123} = 1 - 0,686 = 0,314$ (31,4%).

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi berganda di atas, variabel kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2) dan penghargaan kerja (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kepuasan kerja (X_4) sebesar (68,6%) sedangkan sisanya (31,4%) dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Hipotesis Kesembilan: Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_4) melalui Penghargaan Kerja (X_3)

Perumusan hipotesis kesembilan pada penelitian ini adalah pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja dengan persyaratan sebagai berikut:

H_1	$\rho X_{413} > 0$	Kemampuan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja
H_0	$\rho X_{413} \leq 0$	Kemampuan kerja tidak berkontribusi terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja

Jika nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , maka dinyatakan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja.

Hipotesis kesembilan ini adalah untuk menguji *intervening* terhadap model sub-struktur 4. Hipotesis ini akan menguji apakah variabel penghargaan kerja dapat menjadi penghubung atau *intervening* (variabel yang memediasi) antara kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun langkah-langkah sebagai berikut:

a. Melakukan pengujian dengan bantuan SPSS

Hasil SPSS pada tabel 4.69 diperoleh nilai koefisien *standardized beta* kemampuan kerja (X_1) pada persamaan struktur kedua sebesar 0,442 dan signifikan pada 0,000 yang bermakna kemampuan kerja berpengaruh terhadap penghargaan kerja (X_3). Hasil SPSS persamaan struktur ketiga pada tabel 4.82 diperoleh nilai koefisien *standardized beta* kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,343 dan signifikan pada 0,000, penghargaan kerja (X_3) sebesar 0,341 dan signifikan pada 0,000 yang bermakna kemampuan kerja (X_1) dan penghargaan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X_4) secara signifikan.

Nilai koefisien *standardized beta* kemampuan kerja sebesar 0,442 dan signifikan pada 0,000 merupakan nilai pada jalur path 1

dan nilai koefisien *standardized beta* penghargaan kerja (X_3) sebesar 0,341 dan signifikan pada 0,000 merupakan nilai jalur path 3.

Nilai e2	$1 - 0,444 = 0,556$
Nilai e3	$1 - 0,686 = 0,314$

b. Perhitungan total pengaruh

Pengaruh langsung X_1 terhadap X_4 adalah $pX_4X_1 = 0,343$. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap X_4 adalah $pX_3X_1 (p2) \times pX_4X_3 (p3) = 0,442 \times 0,341 = 0,151$. Total pengaruh langsung X_1 terhadap X_4 adalah $p1 + (p2 \times p3) = 0,343 + 0,151 = 0,494$.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu melalui penghargaan kerja (sebagai variabel *intervening*) kemudian ke variabel kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung sebesar 0,343, sedangkan besaran pengaruh tidak langsung yaitu 0,151, dan total pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,493.

c. Besaran kontribusi

Besar kecilnya kontribusi (sumbangan) kemampuan kerja (X_1), terhadap kepuasan pekerjaan (X_4) melalui variabel penghargaan kerja (X_3) adalah dengan menghitung pengaruh total, yaitu adalah $p1 + (p2 \times p3) = 0,343 + (0,442 \times 0,341) = 0,494$ (49,4%) sedangkan pengaruh variabel lain di luar model terhadap kepuasan kerja (X_4) adalah $1 - 0,494 = 0,506$ (50,%) dipengaruhi faktor lain.

d. Pengaruh mediasi

Pengaruh mediasi adalah perkalian koefisien ($p2 \times p3$) sebesar 0,151 yang berarti signifikan, atau diuji dengan menghitung standar error dari koefisien indirect effect ($Sp2p3$) sebagai berikut:

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,341^2 0,066^2 + 0,442^2 0,071^2 + 0,066^2 0,071^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,11628 \cdot 0,00436 + 0,19536 \cdot 0,00504 + 0,00436 \cdot 0,00504}$$

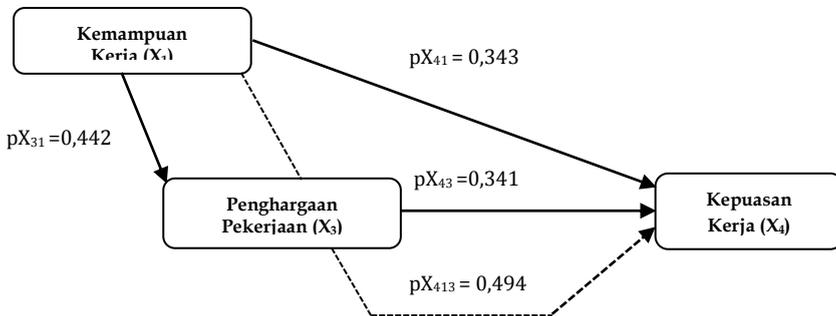
$$Sp2p3 = \sqrt{0,00051 + 0,00098 + 0,00002}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,00151} = 0,039$$

Berdasarkan hasil $Sp2p3$ ini selanjutnya dapat menghitung nilai t_{hitung} pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0,151}{0,039} = 3,882$$

Dari hasil pegujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,882. Dengan demikian $t_{hitung} = 3,882 > t_{tabel} = 1.655$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefesien mediasi signifikan yang bermakna ada pengaruh mediasi dan hipotesis kesembilan diterima.



Gambar 4.8: Hasil Analisis Jalur Sub-Struktur 4 X_1 terhadap X_4 melalui X_3

Hipotesis Kesepuluh: Pengaruh Persepsi kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_4) melalui Penghargaan Kerja (X_3)

Perumusan hipotesis kesepuluh pada penelitian ini adalah pengaruh persepsi kerja terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja dengan persyaratan sebagai berikut:

H_1	$\rho X_{423} > 0$	Persepsi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja
H_0	$\rho X_{423} \leq 0$	Persepsi kerja tidak berkontribusi terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja

Jika nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , maka dinyatakan bahwa variabel persepsi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja.

Hipotesis kesepuluh ini adalah untuk menguji *intervening* terhadap model sub-struktur 5. Hipotesis ini akan menguji apakah variabel persepsi kerja dapat menjadi penghubung atau *intervening* (variabel yang memediasi) antara kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun langkah-langkah sebagai berikut:

a. Melakukan pengujian dengan bantuan SPSS

Hasil SPSS pada tabel 4.69 diperoleh nilai koefisien *standardized beta* persepsi kerja (X_2) pada persamaan struktur kedua sebesar 0,315 dan signifikan pada 0,000 yang bermakna kemampuan kerja berpengaruh terhadap penghargaan kerja (X_3). Hasil SPSS persamaan struktur ketiga pada tabel 4.82 diperoleh nilai koefisien *standardized beta* persepsi kerja (X_2) sebesar 0,297 dan signifikan pada 0,000, penghargaan kerja (X_3) sebesar 0,341 dan signifikan pada 0,000 yang bermakna persepsi kerja (X_2) dan penghargaan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X_4) secara signifikan.

Nilai koefisien *standardized beta* persepsi kerja sebesar 0,315 dan signifikan pada 0,000 merupakan nilai pada jalur path 1 dan nilai koefisien *standardized beta* penghargaan kerja (X_3) sebesar 0,341 dan signifikan pada 0,000 merupakan nilai jalur path 3.

Nilai e2	$1 - 0,444 = 0,556$
Nilai e3	$1 - 0,686 = 0,314$

b. Perhitungan total pengaruh

Pengaruh langsung X_2 terhadap X_4 adalah $pX_4X_2 = 0,297$. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap X_4 adalah $pX_3X_2 (p2) \times pX_4X_3 (p3) = 0,315 \times 0,341 = 0,107$. Total pengaruh langsung X_2 terhadap X_4 adalah $p1 + (p2 \times p3) = 0,297 + 0,107 = 0,404$.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa persepsi kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu melalui penghargaan kerja (sebagai variabel *intervening*) kemudian ke variabel kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung sebesar 0,297, sedangkan besaran pengaruh tidak langsung yaitu 0,107, dan total pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,404.

c. Besaran kontribusi

Besar kecilnya kontribusi (sumbangan) persepsi kerja (X_2), terhadap kepuasan pekerjaan (X_4) melalui variabel penghargaan kerja (X_3) adalah dengan menghitung pengaruh total, yaitu adalah $p_1 + (p_2 \times p_3) = 0,297 + (0,315 \times 0,341) = 0,404$ (40,4%) sedangkan pengaruh variabel lain di luar model terhadap kepuasan kerja (X_4) adalah $1 - 0,404 = 0,596$ (59,6%) dipengaruhi faktor lain.

d. Pengaruh mediasi

Pengaruh mediasi adalah perkalian koefesien ($p_2 \times p_3$) sebesar 0,107 yang berarti signifikan, atau diuji dengan menghitung standar error dari koefesien indirect effect (Sp_{2p3}) sebagai berikut:

$$Sp_{2p3} = \sqrt{p_3^2 Sp_{p2}^2 + p_2^2 Sp_{p3}^2 + Sp_{p2}^2 Sp_{p3}^2}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{0,341^2 0,065^2 + 0,315^2 0,071^2 + 0,065^2 0,071^2}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{0,11628 \cdot 0,00423 + 0,09923 \cdot 0,00504 + 0,00423 \cdot 0,00504}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{0,00049 + 0,00050 + 0,00002}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{0,00101} = 0,032$$

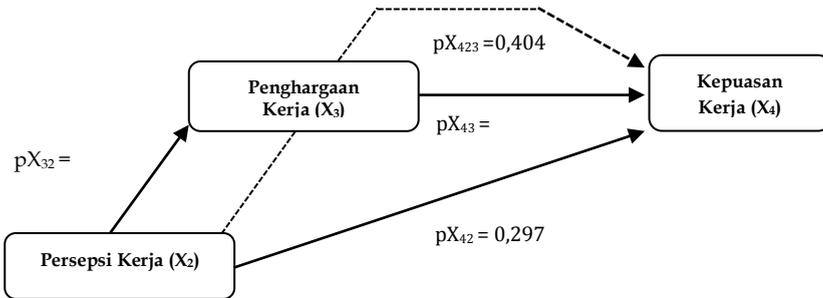
Berdasarkan hasil Sp_{2p3} ini selanjutnya dapat menghitung nilai t_{hitung} pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{p_{2p3}}{Sp_{2p3}} = \frac{0,107}{0,032} = 3,362$$

Dari hasil pegujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,362. Dengan demikian $t_{hitung} = 3,362 > t_{tabel} = 1.655$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefesien mediasi signifikan yang

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

bermakna ada pengaruh mediasi dan hipotesis kesepuluh diterima.



Gambar 4.9: Hasil Analisis Jalur Sub-Struktur 5 X_2 terhadap X_4 melalui X_3

Tabel 4.86: Rangkuman Dekomposisi dari Koefesien Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung, Pengaruh Total Kemampuan Kerja (X_1), Persepsi kerja (X_2), Penghargaan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

No	Hipotesis	Pengaruh Kausalitas				Sisa e1, e2, dan e3	Harga Sig.	t_{hitung} F_{hitung}	t_{tabel} F_{tabel}	
		Langsung			Tidak Langsung Melalui X_3				a=0,05	a=0.01
		Koefesier Korelasi	Koefesien Determinan	Koefesien jalur						
	Sub-Struktur 1									
1	X_1X_4	0,711	0,505	0,494		0,000	12.204	1,655	2,352	
2	X_2X_4	0,669	0,448	0,404		0,000	10.880	1,655	2,352	
3	$X_1X_2 \rightarrow X_4$	0,788	0,621	0,621		0,379	118,836	3,91	6,81	
	Sub-Struktur 2									
4	X_1X_3	0,611	0,374	0,442		0,000	9,330	1,655	2,352	
5	X_2X_3	0,552	0,305	0,315		0,000	8,001	1,655	2,352	
6	$X_1X_2 \rightarrow X_3$	0,666	0,444	0,444		0,556	57,878	3,91	6,81	
	Sub-Struktur 3									
7	X_3X_4	0,714	0,510	0,341		0,000	12.327	1,655	2,352	
8	$X_1X_2X_3 \rightarrow X_4$	0,828	0,686	0,686		0,314	104,679	3,91	6,81	
	Sub-Struktur 4									
9	X_1X_4 melalui X_3	0,828	-	0,343	0,494	0,000	3,882	1,655	2,352	
	Sub-Struktur 5									
10	X_2X_4 melalui X_3	0,828	-	0,297	0,404	0,000	3,362	1,655	2,352	

Berdasarkan tabel 4.86, dapat disimpulkan bahwa sepuluh hipotesis yang diajukan dapat penelitian ini dapat diterima. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah penghargaan kerja dengan nilai koefesien determinan (R^2) sebesar 0,510 yang bermakna memiliki pengaruh sebesar 51%,

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya

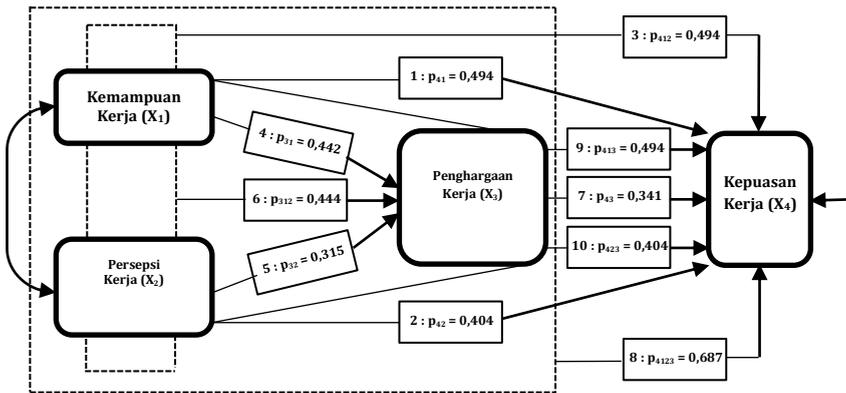
sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap penghargaan kerja adalah variabel kemampuan kerja dengan nilai koefisien 0,374 yang bermakna memiliki pengaruh sebesar 37,4%.

Untuk melihat tingkat pengaruh yang tergambar pada tabel 4.88, dapat menggunakan tabel interpretasi nilai r^2 (koefisien determinan) di bawah ini:

Tabel 4.87: Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi¹⁵⁵

Interval Koefisien	Makna Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,82 - 1,00	82% - 100%	Sangat Tinggi
0,49 - 0,81	49% - 81%	Tinggi
0,17 - 0,48	17% - 48%	Cukup Tinggi
0,05 - 0,16	5% - 16%	Rendah tapi pasti
0,00 - 0,04	0% - 4%	Sangat Rendah

Kesimpulan yang yang tertuang pada tabel 4.86, juga dapat dipahami berdasarkan gambar 4.10, berikut:



Gambar 4.10: Rangkuman Diagram Jalur Kausal Empiris Hasil Penelitian Kemampuan Kerja (X_1), Persepsi kerja (X_2), dan Penghargaan Kerja (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

¹⁵⁵ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Edisi Ke 2 (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 49.

B. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

1. Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pembuktian empirik, maka penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dosen menjadi variabel yang penting dan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen. Kemampuan pekerja yang dibutuhkan berbeda-beda sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dan tujuan organisasi. kemampuan adalah kapasitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktifitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan atau organisasi.¹⁵⁶ Kemampuan menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaannya.¹⁵⁷ Kemampuan diadaptasi terhadap lingkungan kerja, dimana seorang dapat menjalankan tugasnya dengan baik berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.¹⁵⁸ Kemampuan yang harus dimiliki seorang dosen dalam menjalankan tugas tercermin pada kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Dosen sebagai pendidik professional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan meyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.¹⁵⁹ Dengan demikian, dosen dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki kemampuan atau kapasitas yang tercermin di dalam kompetensi yang harus milikinya. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

¹⁵⁶ Robbin, *Organizational Behavior*, 52.

¹⁵⁷ Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, 93.

¹⁵⁸ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar, Teori dan Praktik*, (Jakarta: Prenadamedia, 2015), 27.

¹⁵⁹ Uhar Suharsaputra, *Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), 166.

Al-quran memberikan gambaran bahwa manusia memiliki kemampuan yang sangat utuh yang tertuang dalam istilah fitrah sebagaimana tergambar dalam surat Ar-Rum ayat 30:

فَأَقْرَهُ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقِيمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Atinya: Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui. [QS. Ar-Rum/30 : 30].¹⁶⁰

Ayat di atas, menjelaskan bahwa Allah SWT memberikan fitrah atau kemampuan yang melekat pada penciptaan manusia. Ibnu Katsir mengartikan fitrah adalah mengakui ke-Esaan Allah SWT atau tauhid.¹⁶¹ Al-Maraghi mengatakan bahwa fitrah mengandung arti kecenderungan untuk menerima kebenaran.¹⁶² Muhammad Quraish Shihab menjelaskan fitrah terambil dari kata *fatara* yang berarti mencipta. Maksudnya adalah mencipta sesuatu pertama kali/tanpa ada contoh sebelumnya. Fitrah juga dapat dipahami dalam arti asal kejadian atau bawaan sejak lahir.¹⁶³

Berdasarkan para *mufassirin* di atas, bahwa dalam penciptaan manusia Allah SWT melengkapi manusia dengan fitrah yang dapat dipahami sebagai kemampuan manusia yang melekat/laten, sebagai bentuk kesempurnaan penciptaan manusia.

Ahmad Tafsir menjelaskan bahwa menurut hadits ini manusia lahir membawa kemampuan-kemampuan; kemampuan

¹⁶⁰ Anonim, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya*, 407.

¹⁶¹ Ibnu Katsir, *Tafsir Al-Qur'an al-Azhim*. (Cairo: Maktabah as-Shofa, 2004), 432.

¹⁶² Al-Maraghi. *Tafsir al-Maraghi juz VII*. (Libanon: Darul Ahya. 1994), 44.

¹⁶³ M. Quraisy Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Vol. 11, (Jakarta : Lentera Hati, 2017), 52.

itulah yang disebut pembawaan: fitrah yang disebut dalam hadits ini adalah potensi.¹⁶⁴ Kemampuan manusia yang merupakan fitrah dari kesempurnaan manusia meliputi: 1). fitrah beragama (QS. al-A'raf: 172 dan QS. ar-Rum: 30); 2). fitrah sosial (QS. Al-Imran: 112 dan QS. al-Maidah: 2); 3). fitrah intelek (QS. al-Imran: 190 dan QS. Muhammad: 24); 4). fitrah sexual/kawin (QS. al-Imran: 14 dan QS. an-Nisa': 3), 5). fitrah ekonomi (QS. al-Jum'ah: 7 dan QS. at-Thur: 19); 6). fitrah seni (QS. Al-A'raf: 31 dan QS. an-Nur: 31), 7). fitrah keadilan (QS. al-Maidah: 8 dan QS. Al-An'am: 152), 8). fitrah persamaan (QS. an-Nisa': 1 dan QS. al-Hujurât: 13); 9). fitrah kuasa/politik (QS.al-Imrân: 28 dan QS.at-Taubah: 71); dan 10) fitrah persatuan (QS.al-Baqarah: 213 dan QS.al-Imrân: 103).¹⁶⁵

Dengan demikian kemampuan dalam perspektif Islam terkandung dalam istilah fitrah, dalam konteks kemampuan dosen dalam dalam melaksanakan tugas, maka harus memiliki kemampuan agama, kemampuan sosial dan kemampuan intelektual.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai koefisien jalur (p_{41}) = 0,494 dan t_{hitung} = 12.204. Pada α = 0,05 diperoleh t_{tabel} = 1,655. Karena t_{hitung} = 12.204 > t_{tabel} = 1,655, maka koefisien jalur signifikan. Hasil perhitungan koefisien determinan pengaruh langsung kemampuan kerja dengan kepuasan kerja diperoleh nilai R^2 = 0,505, yang bermakna kemampuan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kepuasan kerja sebesar 50,5% serta 49,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor diluar kemampuan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori harapan (*expectancy theory*). Teori harapan menjelaskan bahwa dosen akan

¹⁶⁴ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendiidkan Dalam Perspektif Islam*, 35.

¹⁶⁵ Muhaimin & Syahminan Zaini, *Belajar Sebagai Sarana Pengembangan Fitrah Manusia*, (Jakarta, Kalam Mulia, 2014) hal. 110.

mengerahkan segala upaya yang tinggi jika mereka merasakan hubungan yang kuat antara upaya dan kinerja, kinerja dan penghargaan, dan penghargaan serta kepuasan tujuan pribadi. Masing-masing hubungan tersebut, pada gilirannya, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Agar upaya mengarah ke kinerja yang baik, individu harus memiliki kemampuan untuk melakukannya dan memandang sistem penilaian kinerja yang adil dan objektif.¹⁶⁶

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rabiyyatul Jasiyah, dkk.¹⁶⁷ Bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja dengan nilai sig = 0,000 dan nilai R² = 0,258. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja akan menyebabkan perasaan puas. Kepuasan kerja tercapai saat pekerjaan seorang pegawai masuk sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.

Penelitian lain yang sejalan adalah hasil penelitian Ucup Yusuf.¹⁶⁸ Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara kompetensi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara komitmen dan etos kerja terhadap komitmen. Terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

2. Persepsi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pembuktian empirik, maka penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi kerja dosen menjadi variabel yang

¹⁶⁶ Robbin, *Organizational Behavior*, 226.

¹⁶⁷ Rabiyyatul Jasiyah, at. all., *The effect of ability and motivation on job satisfaction and employee performance*, Archives of Business Research, 6(12), 2018, 12-23. DOI: 10.14738/abr.612.5644.

¹⁶⁸ Ucup Yusuf, *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen yang berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Survey pada Aparatur Pengelola Keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Propinsi Jawa Barat)*, (Bandung: Disertasi, PPs Universitas Pasundan, 2016).

penting dan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen. Persepsi adalah sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya. Faktor yang mempengaruhi persepsi adalah pertama: pada penilai yang mencakup sikap, motif, minat, pengalaman dan ekspektasi; kedua: objek atau target yang dinilai yang mencakup inovasi, pergerakan, suara, ukuran, latar belakang, proksimitas dan kesamaan; ketiga: situasi dimana persepsi dilakukan yang mencakup waktu, latar kerja dan latar sosial.¹⁶⁹ Pegawai melakukan pekerjaan sebagian tergantung pada bagaimana mereka mempersepsikan dan memikirkan pekerjaan mereka. Pekerjaan yang dipersepsikan merujuk pada karakteristik dari suatu pekerjaan yang mendefinisikan sifat umum seperti yang dipersepsikan oleh pemegang pekerjaan.¹⁷⁰ Persepsi dosen terhadap pekerjaan merupakan persepsi dosen terhadap pekerjaannya sebagai dosen yang memiliki hak dan kewajiban sebagai dosen dalam melaksanakan tugas keprofesian. Dengan demikian yang menjadi objek persepsi dosen adalah hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas.

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan persepsi pegawai terhadap lingkungan pekerjaannya. Jika pegawai tidak menyukai lingkungan pekerjaannya, mereka akan merespons, meskipun responnya berbeda-beda seperti berhenti dari pekerjaan, tidak menggunakan waktu kerja secara maksimal untuk bekerja dan penggunaan fasilitas kerja untuk kepentingan pribadi.¹⁷¹

Islam melalui al-Quran memberikan isyarat terkait persepsi manusia tentang suatu objek, sebagaimana tertuang di dalam al-Quran surat Fushilat: 53:

¹⁶⁹ Robbins, *Organizational Behavior*, 103.

¹⁷⁰ Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2007), 192.

¹⁷¹ Robbins, *Organizational Behavior*, 85.

سَتْرِيهِمْ ءَايَاتِنَا فِي الْأَفَاقِ وَفِي أَنْفُسِهِمْ حَتَّىٰ يَتَبَيَّنَ لَهُمْ أَنَّهُ الْحَقُّ أَوَلَمْ يَكْفِ

بِرَبِّكَ أَنَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ

Artinya: Kami akan memperlihatkan kepada mereka tanda-tanda (kekuasaan) kami di segala wilayah bumi dan pada diri mereka sendiri, hingga jelas bagi mereka bahwa Al Quran itu adalah benar. Tiadakah cukup bahwa Sesungguhnya Tuhanmu menjadi saksi atas segala sesuatu? [QS. Fushilat/41 : 53].¹⁷²

At-Thobari dijelaskan makna “*Kami akan memperlihatkan tanda-tanda (kekuasaan) Kami disegala wilayah bumi*” adalah penjurur dunia yang kami bukakan untukmu wahai Muhammad.¹⁷³ Quraish Shihab memberikan tafsir Kami akan memperlihatkan kepada mereka dalam waktu yang tidak terlalu lama ayat-ayat yakni tanda-tanda kekuasaan serta kebenaran firman- firman Kami di segenap ufuk dan juga pada diri mereka sendiri, sehingga jelaslah bagi mereka bahwa ia yakni al-Quran itu adalah benar.¹⁷⁴

Berdasarkan penjelasan para mufassirin dapat dipahami bahwa Allah SWT memerintahkan kepada manusia untuk memahami tanda-tanda kekuasaan-Nya di alami ini sehingga memahami kebenaran al-Quran. Pemahaman manusia melalui proses mempersepsi tetang suatu objek menggunakan penginderaan, sebagaimana Allah SWT Surat An-Nahl: 78:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ

وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾

¹⁷² Anonim, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya*, 482.

¹⁷³ Abi Ja'far Muhammad bin Jarir At-Thobari, *Jami'ul Bayan 'an Takwilil al-Quran*. (Jakarta:Pustaka Azzam, 2009), 802.

¹⁷⁴ M Quraish Shihab, *Tafsir al Misbah*, Vol. 12, (Jakarta: Lentera Hati, 2017), 440.

Artinya: Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam Keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur. [QS. An-Nahl/16 : 78].¹⁷⁵

Surat An-Nahl: 78 memberikan gambaran bahwa manusia dilahirkan dengan tidak mengetahui sesuatu apapun, maka Allah melengkapi manusia dengan alat indera sehingga manusia dapat merasa atas apa yang terjadi padanya dari pengaruh-pengaruh luar yang baru sehingga mampu mempersepsikannya. Dengan alat indera tersebut, manusia akan mengenali lingkungannya yang merupakan tanda-tanda akan kebesaran Allah SWT yang pada akhirnya mampu menemukan akan kebenaran al-Quran.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh persepsi kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai koefisien jalur (p_{42}) = 0,404 dan $t_{hitung} = 10.880$. Pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,655$. Karena $t_{hitung} = 10.880 > t_{tabel} = 1,655$, maka koefisien jalur signifikan. Hasil perhitungan koefisien determinan pengaruh langsung persepsi kerja dengan kepuasan kerja diperoleh nilai $R^2 = 0,448$, yang bermakna persepsi kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kepuasan kerja sebesar 48,8% serta 51,2% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor diluar persepsi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Aan Hardiyana, dkk.¹⁷⁶ Hasil menunjukkan bahwa persepsi kerja pada kepuasan pegawai memiliki koefisien jalur 0,335 dengan nilai T 4.052, hasil nilai T lebih besar dari taraf signifikansi 5%, dengan demikian persepsi kerja pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hasil penelitian lainnya adalah penelitian Moch. Hafid, dan Uswatun

¹⁷⁵ Anonim, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya*, 275.

¹⁷⁶ Aan Hardiyana, dkk, *Perception of Work and Commitment to ward Employee Satisfaction on Non-Ministerial Government Agencies in Bandung Indonesia*, MPRA Paper No. 77075, posted 25 February 2017 08:19 UTC, https://mpra.ub.uni-muenchen.de/77075/1/MPRA_paper_77075.pdf

Hasanah,¹⁷⁷ hasil analisis korelasi product moment antara variabel Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis dengan Kepuasan Kerja, diperoleh hasil Hasil analisis korelasi didapat nilai $r_{xy} = -0,372$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,005$) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) pada anggota kepolisian di Jombang. Artinya semakin baik Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis maka semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja. Hal ini menjelaskan bahwa Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis dengan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai.

3. Kemampuan Kerja dan Persepsi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pembuktian empirik, maka penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan persepsi kerja menjadi variabel yang penting dan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja dosen. Kemampuan kerja dosen memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja dosen. Teori harapan menjelaskan bahwa dosen akan mengerahkan segala upaya yang tinggi jika mereka merasakan hubungan yang kuat antara upaya dan kinerja, kinerja dan penghargaan, dan penghargaan serta kepuasan tujuan pribadi. Masing-masing hubungan tersebut, pada gilirannya, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Agar upaya mengarah ke kinerja yang baik, individu harus memiliki kemampuan untuk melakukannya dan memandang sistem penilaian kinerja yang adil dan objektif.¹⁷⁸ Kemampuan

¹⁷⁷ Moch. Hafid, dan Uswatun Hasanah, *Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja*, Journal An-nafs: Vol. 1 No. 2 Desember 2016, <https://ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/psikologi/article/view/294>

¹⁷⁸ Robbin, *Organizational Behavior*, 226.

menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaannya.¹⁷⁹

Persepsi adalah sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya.¹⁸⁰ Persepsi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dosen. Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan persepsi dosen terhadap lingkungan pekerjaannya. Jika dosen tidak menyukai lingkungan pekerjaannya, mereka akan merespons, meskipun responnya berbeda-beda seperti berhenti dari pekerjaan, tidak menggunakan waktu kerja secara maksimal untuk bekerja dan penggunaan fasilitas kerja untuk kepentingan pribadi.¹⁸¹

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh kemampuan kerja dan persepsi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai koefisien jalur (p_{412}) = 0,621 dan $f_{hitung} = 118,836$. Pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $f_{tabel} = 3,91$. Karena $f_{hitung} = 118,836 > f_{tabel} = 3,91$, maka koefisien jalur signifikan. Hasil perhitungan koefisien determinan pengaruh langsung kemampuan kerja dan persepsi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $R^2 = 0,621$, yang bermakna kemampuan kerja, persepsi kerja berpengaruh secara langsung positif sebesar 62,1% terhadap kepuasan kerja serta terdapat 37,9% dipengaruhi oleh faktor di luar kemampuan kerja dan persepsi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pengharapan (*expectancy theory*) yang diperkenalkan oleh Porter dan Lawler yang selanjutnya dikenal dengan model Porter-Lawler. Model ini merupakan penyempurnaan dari model Herzberg dan Vroom.¹⁸²

¹⁷⁹ Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 93.

¹⁸⁰ Robbins, *Organizational Behavior*, 103.

¹⁸¹ *Ibid.*, 85.

¹⁸² Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, 289.

Porter dan Lawler mulai dengan premis bahwa motivasi (usaha atau kekuatan) tidak sama dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi, kepuasan, dan kinerja merupakan variabel terpisah. Model Porter dan Lawler menggambarkan multivariabel yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kompleks yang terjadi antara motivasi, kinerja, dan kepuasan.¹⁸³ Menurut Porter dan Lawler terdapat banyak variabel yang melahirkan kepuasan kerja yaitu variabel: 1). Nilai penghargaan yang diharapkan pegawai; 2). Persepsi orang tersebut tentang usaha/kerja; 3). Suatu tingkat usaha/kerja; 4). Kemampuan, sifat-sifat pegawai; 5). Persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan; 6). Tingkat prestasi; 7a). Penghargaan intrinsik; 7b). Penghargaan ekstrinsik; dan akhirnya menghasilkan 8). Tingkat kepuasan pegawai.¹⁸⁴ Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak variabel.

4. Kemampuan Kerja Terhadap Penghargaan Kerja

Berdasarkan pembuktian empirik, maka penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dosen menjadi variabel yang penting dan berpengaruh langsung terhadap penghargaan kerja dosen.

Kemampuan dalam konsep Islam dapat dipahami dari Istilah fitrah. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Muslim Hadis Nomor 6926:

حَدَّثَنَا حَاجِبُ بْنُ الْوَلِيدِ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ حَرْبٍ عَنِ الرَّبِيعِيِّ عَنِ الزُّهْرِيِّ أَخْبَرَنِي سَعِيدُ بْنُ الْمُسَيَّبِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّهُ كَانَ يَقُولُ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ - « مَا مِنْ مَوْلُودٍ إِلَّا يُولَدُ عَلَى الْفِطْرَةِ فَأَبَوَاهُ يُهَوِّدَانِهِ وَيُنَصِّرَانِهِ وَيُمَجْسَانِهِ كَمَا تُنْتَجُ الْبَيْهَمَةُ بِبَيْمَتِهِ جَمْعَاءَ هَلْ تُجْسُونَ فِيهَا مِنْ جُدَعَاءَ ». ثُمَّ يَقُولُ أَبُو هُرَيْرَةَ وَأَفْرَأُوا إِنْ شِئْتُمْ (فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ) الْآيَةَ.

¹⁸³ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 168.

¹⁸⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen*, 266.

Artinya: "Hajib bin al-Walid menceritakan kepada kami (dengan mengatakan) Muhammad bin Harb menceritakan kepada kami (yang berasal) dari al-Zubaidi (yang diterima) Darfi al-Zuhri (yang mengatakan) Sa'id bin al-Musayyab memberitahukan kepadaku (yang diterima) dari Abu Hurairah bahwa ia berkata, Rasulullah Saw bersabda: "Setiap anak lahir (dalam keadaan) fitrah, kedua orang tuanya (memiliki andil dalam) menjadikan anak beragama Yahudi, Nasrani, atau bahkan beragama Majusi, sebagaimana binatang ternak memperanakan seekor binatang (yang sempurna anggota tubuhnya). Apakah anda mengetahui di antara binatang itu ada yang cacat/putus (telinganya atau anggota tubuhnya yang lain)? [HR. Muslim no.6926].¹⁸⁵

Ahmad Tafsir menjelaskan bahwa menurut hadits ini manusia lahir membawa kemampuan-kemampuan; kemampuan itulah yang disebut pembawaan: fitrah yang disebut dalam hadits ini adalah potensi.¹⁸⁶

Kemampuan menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaannya.¹⁸⁷ Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.¹⁸⁸ Dengan demikian, dosen dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki kemampuan atau kapasitas yang tercermin di dalam kompetensi yang harus milikinya. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

¹⁸⁵ Abu al-Husain Muslim, *Sahih Muslim*, Jus 8, (Beirut: Dar Al-Jiil, t.t.), 52.

¹⁸⁶ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 35.

¹⁸⁷ Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, 93.

¹⁸⁸ Uhar Suharsaputra, *Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), 166.

Kompetensi dosen mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 69 meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Pada bagian penjelasan, dijelaskan bahwa: yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik; yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik; yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam; dan yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh kemampuan kerja terhadap penghargaan kerja, diperoleh nilai koefisien jalur (p_{41}) = 0,442 dan t_{hitung} = 9,330. Pada α = 0,05 diperoleh t_{tabel} = 1,655. Karena t_{hitung} = 9,330 > t_{tabel} = 1,655, maka koefisien jalur signifikan. Hasil perhitungan koefisien determinan pengaruh langsung kemampuan kerja dengan penghargaan kerja diperoleh nilai R^2 = 0,374, yang bermakna kemampuan kerja berpengaruh secara langsung positif sebesar 37,4% terhadap penghargaan kerja serta 62,6% dipengaruhi oleh faktor diluar kemampuan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pengharapan (*expectancy theory*) yang diperkenalkan oleh Porter dan Lawler yang selanjutnya dikenal dengan model Porter-Lawler. Model ini merupakan penyempurnaan dari model Herzberg dan Vroom.¹⁸⁹ Porter dan Lawler mulai dengan premis bahwa motivasi (usaha

¹⁸⁹ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, 289.

atau kekuatan) tidak sama dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi, kepuasan, dan kinerja merupakan variabel terpisah. Model Porter dan Lawler menggambarkan multivariabel yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kompleks yang terjadi antara motivasi, kinerja, dan kepuasan.¹⁹⁰ Menurut Porter dan Lawler terdapat banyak variabel yang melahirkan kepuasan kerja yaitu variabel: 1). Nilai penghargaan yang diharapkan pegawai; 2). Persepsi orang tersebut tentang usaha/kerja; 3). Suatu tingkat usaha/kerja; 4). Kemampuan, sifat-sifat pegawai; 5). Persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan; 6). Tingkat prestasi; 7a). Penghargaan intrinsik; 7b). Penghargaan ekstrinsik; dan akhirnya menghasilkan 8). Tingkat kepuasan pegawai.¹⁹¹ Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak variabel.

5. Persepsi Kerja Terhadap Penghargaan Kerja

Berdasarkan pembuktian empirik, maka penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi kerja menjadi variabel yang penting dan berpengaruh langsung terhadap pengharhaan kerja dosen. Menurut Bimo Walgito,¹⁹² persepsi memiliki tiga indikator yaitu: a). Penyerapan terhadap rangsang atau objek dari luar individu. Rangsang atau objek tersebut diserap atau diterima oleh panca indera, baik penglihatan, pendengaran, peraba, pencium, dan pengecap secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Dari hasil penyerapan atau penerimaan oleh alat-alat indera tersebut akan mendapatkan gambaran, tanggapan, atau kesan di dalam otak. b). Pengertian atau pemahaman. Setelah terjadi gambaran-gambaran atau kesan-kesan di dalam otak, maka gambaran tersebut diorganisir, digolong-golongkan (diklasifikasi), dibandingkan,

¹⁹⁰ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 168.

¹⁹¹ T. Hani Handoko, *Manajemen*, 266.

¹⁹² Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*. (Yogyakarta: Andi, 2010), 96.

diinterpretasi, sehingga terbentuk pengertian atau pemahaman. Proses terjadinya pengertian atau pemahaman tersebut sangat unik dan cepat. Pengertian yang terbentuk tergantung juga pada gambaran-gambaran lama yang telah dimiliki individu sebelumnya (disebut apersepsi). c). Penilaian atau evaluasi. Setelah terbentuk pengertian atau pemahaman, terjadilah penilaian dari individu. Individu membandingkan pengertian atau pemahaman yang baru diperoleh tersebut dengan kriteria atau norma yang dimiliki individu secara subjektif. Penilaian individu berbeda-beda meskipun objeknya sama, oleh karena itu persepsi bersifat individual.

Persepsi kerja dalam Islam dapat dipahami dari konsep kerja dalam perspektif Islam. Rasulullah SAW bersabda:

حدثنا إبراهيم بن موسى أخبرنا عيسى عن ثور عن خالد بن معدان عن المقدم رضي الله عنه : عن رسول الله صلى الله عليه و سلم قال (ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده)

Artinya: Telah menceritakan kepada kami [Ibrahim bin Musa] telah mengabarkan kepadakami ['Isa bin Yunus] dari [Tsaur] dari [Khalid bin Ma'dan] dari [Al Miqdam radliallahu 'anhu] dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidak ada seorang yang memakan satu makananpun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud AS memakan makanan dari hasil usahanya sendiri. [HR. Bukhari No. 1966].¹⁹³

Bekerja merupakan jihad *fii sabilillah* dengan sarat dilakukan tidak pamer (riya) dan kesombongan, sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

حدثنا محمد بن معاذ الحلبي ثنا محمد بن كثير ثنا همام ثنا إسماعيل بن مسلم عن الحكم بن عتيبة عن ابن أبي ليلى عن كعب بن عجرة قال : مر النبي صلى الله عليه و سلم رجل فرأى أصحاب رسول الله صلى الله عليه و سلم من جلده ونشاطه فقالوا يا رسول الله لو كان هذا في سبيل الله ؟ فقال رسول الله صلى الله عليه و سلم : إن كان خرج يسعى على ولده صغارا فهو سبيل الله وإن

¹⁹³ Abi Abdilllah Muhammad ibnu Ismail Al-Bukhori, *Sahih Al-Bukhori*, Jus 2, (Bairut: Dar Ibn Katsir, 1987), 730.

كان خرج يسعى على أبيبين شيخين كبيرين فهو في سبيل الله وإن كان يسعى على نفسه يعفها فهو في سبيل الله وإن كان خرج رياء ومفاخرة فهو في سبيل الشيطان

Artinya: Dari Ka'ab bin 'Ujrah, ia berkata, "Ada seorang laki-laki lewat di hadapan Nabi SAW, maka para shahabat Rasulullah SAW melihat kuat dan sigapnya orang tersebut. Lalu para shahabat bertanya, "Ya Rasulullah, alangkah baiknya seandainya orang ini ikut (berjuang) *fii sabiilillaah*". Lalu Rasulullah SAW menjawab, "Jika ia keluar untuk bekerja mencarikan kebutuhan anaknya yang masih kecil, maka ia *fii sabiilillaah*. Jika ia keluar bekerja untuk mencarikan kebutuhan kedua orang tuanya yang sudah lanjut usia maka ia *fii sabiilillaah*. Jika ia keluar untuk bekerja mencari kebutuhannya sendiri agar terjaga kehormatannya, maka ia *fii sabiilillaah*. Tetapi jika ia keluar karena riya' (pamer) dan kesombongan maka ia di jalan syaithan". [HR. Tabrani No. 282].¹⁹⁴

Bekerja akan bernilai ibadah jika dilakukan dengan niat yang benar dan ikhlas kerana Allah SWT, sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

حدثنا قتيبة بن سعيد حدثنا عبد الوهاب قال سمعت يحيى بن سعيد يقول أخبرني محمد بن إبراهيم أنه سمع علقمة بن وقاص الليثي يقول سمعت عمر بن الخطاب رضي الله عنه يقول : سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول (إنما الأعمال بالنية وإنما لامرئ ما نوى فمن كانت هجرته إلى الله ورسوله فهجرته إلى الله ورسوله ومن كانت هجرته إلى دنيا يصيبها أو امرأة يتزوجها فهجرته إلى ما هاجر إليه)

Artinya: Dari Umar, bahwa Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda: "Semua perbuatan tergantung niatnya, dan (balasan) bagi tiap-tiap orang (tergantung) apa yang diniatkan; barangsiapa niat hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya adalah kepada Allah dan Rasul-Nya. Barangsiapa niat hijrahnya karena dunia yang ingin digapainya atau karena seorang perempuan

¹⁹⁴ Al-Thabrani, *Al-Mu'jam Al-Kabir*, Juz 19, (Mosul: Maktabah al Ulum wal Hukum, 1983), 129.

yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya adalah kepada apa dia diniatkan." [HR. Bukhari No. 6311].¹⁹⁵

Berdasarkan tiga hadis di atas, bekerja dalam perspektif Islam merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup atau nafkah dan juga memiliki nilai ibadah dan jihad *fii sabilillah*, jika dikerjakan dengan niat ikhlas karena Allah SWT.

Persepsi kerja yang dimaksud adalah persepsi kerjaya sebagai dosen yang merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh persepsi kerja terhadap penghargaan kerja, diperoleh nilai koefisien jalur (p_{32}) = 0,315 dan t_{hitung} = 8,001. Pada α = 0,05 diperoleh t_{tabel} = 1,655. Karena t_{hitung} = 8,001 > t_{tabel} = 1,655, maka koefisien jalur signifikan. Hasil perhitungan koefisien determinan pengaruh langsung persepsi kerja terhadap penghargaan kerja diperoleh nilai R^2 = 0,305, yang bermakna persepsi kerja berpengaruh secara langsung positif sebesar 30,5% terhadap penghargaan kerja serta 69,5% dipengaruhi oleh faktor diluar persepsi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pengharapan (*expectancy theory*) yang diperkenalkan oleh Porter dan Lawler yang selanjutnya dikenal dengan model Porter-Lawler. Model ini merupakan penyempurnaan dari model Herzberg dan Vroom.¹⁹⁶ Porter dan Lawler mulai dengan premis bahwa motivasi (usaha atau kekuatan) tidak sama dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi, kepuasan, dan kinerja merupakan variabel terpisah. Model Porter dan Lawler menggambarkan multivariabel yang

¹⁹⁵ Abi Abdillah Muhammad Ibnu Ismail Al-Bukhori, *Sahih Al-Bukhori*, Jus 6, 2461.

¹⁹⁶ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, 289.

digunakan untuk menjelaskan hubungan kompleks yang terjadi antara motivasi, kinerja, dan kepuasan.¹⁹⁷ Menurut Porter dan Lawler terdapat banyak variabel yang melahirkan kepuasan kerja yaitu variabel: 1). Nilai penghargaan yang diharapkan pegawai; 2). Persepsi orang tersebut tentang usaha/kerja; 3). Suatu tingkat usaha/kerja; 4). Kemampuan, sifat-sifat pegawai; 5). Persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan; 6). Tingkat prestasi; 7a). Penghargaan intrinsik; 7b). Penghargaan ekstrinsik; dan akhirnya menghasilkan 8). Tingkat kepuasan pegawai.¹⁹⁸ Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak variabel.

6. Kemampuan Kerja dan Persepsi Kerja Terhadap Penghargaan Kerja

Berdasarkan pembuktian empirik, maka penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan persepsi kerja menjadi variabel yang penting dan berpengaruh langsung secara simultan terhadap kepuasan kerja dosen. Kemampuan merupakan kapasitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktifitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan atau organisasi. Kemampuan kerja dosen memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja dosen. Teori harapan menjelaskan bahwa dosen akan mengerahkan segala upaya yang tinggi jika mereka merasakan hubungan yang kuat antara upaya dan kinerja, kinerja dan penghargaan, dan penghargaan serta kepuasan tujuan pribadi. Masing-masing hubungan tersebut, pada gilirannya, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Agar upaya mengarah ke kinerja yang baik,

¹⁹⁷ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 168.

¹⁹⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen*, 266.

individu harus memiliki kemampuan untuk melakukannya dan memandang sistem penilaian kinerja yang adil dan objektif.¹⁹⁹

Kemampuan menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaannya.²⁰⁰ Dosen sebagai pendidik professional dan ilmuan dengan tugas utama mentranformasikan, mengembangkan, dan meyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.²⁰¹ Dengan demikian, dosen dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki kemampuan atau kapasitas yang tercermin di dalam kompetensi yang harus miliknya. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kompetensi dosen mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 69 meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Pada bagian penjelasan, dijelaskan bahwa: yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik; yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik; yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam; dan yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

¹⁹⁹ Robbin, *Organizational Behavior*, 226.

²⁰⁰ Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, 93.

²⁰¹ Uhar Suharsaputra, *Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), 166.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh kemampuan kerja dan persepsi kerja secara simultan terhadap penghargaan kerja, diperoleh nilai koefisien jalur (p_{312}) = 0,444 dan $f_{hitung} = 57,878$. Pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $f_{tabel} = 3,91$. Karena $f_{hitung} = 57,878 > f_{tabel} = 3,91$, maka koefisien jalur signifikan. Hasil perhitungan koefisien determinan pengaruh langsung kemampuan kerja dan persepsi kerja secara simultan terhadap penghargaan kerja diperoleh nilai $R^2 = 0,444$, yang bermakna kemampuan kerja, persepsi kerja berpengaruh secara langsung positif sebesar 44,4% terhadap penghargaan kerja serta terdapat 55,6% dipengaruhi oleh faktor diluar kemampuan kerja dan persepsi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pengharapan (*expectancy theory*) yang diperkenalkan oleh Porter dan Lawler yang selanjutnya dikenal dengan model Porter-Lawler. Model ini merupakan penyempurnaan dari model Herzberg dan Vroom.²⁰² Porter dan Lawler mulai dengan premis bahwa motivasi (usaha atau kekuatan) tidak sama dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi, kepuasan, dan kinerja merupakan variabel terpisah. Model Porter dan Lawler menggambarkan multivariabel yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kompleks yang terjadi antara motivasi, kinerja, dan kepuasan.²⁰³ Menurut Porter dan Lawler terdapat banyak variabel yang melahirkan kepuasan kerja yaitu variabel: 1). Nilai penghargaan yang diharapkan pegawai; 2). Persepsi orang tersebut tentang usaha/kerja; 3). Suatu tingkat usaha/kerja; 4). Kemampuan, sifat-sifat pegawai; 5). Persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan; 6). Tingkat prestasi; 7a). Penghargaan intrinsik; 7b). Penghargaan ekstrinsik; dan akhirnya menghasilkan 8). Tingkat kepuasan pegawai.²⁰⁴ Berdasarkan pemaparan di atas,

²⁰² Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, 289.

²⁰³ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 168.

²⁰⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen*, 266.

dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak variabel.

7. Penghargaan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pembuktian empirik, maka penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan kerja dosen menjadi variabel yang penting dan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen. Penghargaan adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh pegawai atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang berifat finansial maupun nonfinansial.²⁰⁵ Penghargaan diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik datang diperoleh dari luar diri pegawai seperti upah/gaji, tunjangan pegawai, penghargaan interpersonal dan promosi. Penghargaan intrinsik yang diatur sendiri dari seorang pegawai, seperti penyelesaian tugas, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi.²⁰⁶

Al-Quran memberikan isyarat tentang penting penghargaan dalam bekerja, sebagaimana tergambar dalam surat At-Taubah: 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang

²⁰⁵ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2015), 272.

²⁰⁶ Konopaske, Ivancevich, *Organizational Behavior & Management*, (New York: McGraw Education, 2018), 168.

nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.[QS. At-Taubah/9 : 105].²⁰⁷

Quraish Shihab dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah menjelaskan maksud surat At-Taubah: 105 adalah “Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”.²⁰⁸ Selanjutnya Quraish Sihab menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan baik dan bermanfaat untuk diri kita. Karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikan-Nya kepada kita apa yang kita kerjakan. Inti dari penafsirannya adalah perintah Allah untuk bekerja bagi diri kita dan adanya timbal balik atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain setiap pekerjaan manusia akan mendapatkan ganjaran yang setimpal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manusia dalam bekerja akan mendapatkan ganjaran atau balasan yang setimpal. “Ganjaran” pada konteks ini sama artinya dengan upah atau penghargaan. Penghargaan atau upah dalam Islam diartikan sebagai hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atau ganjaran dari seseorang pengguna tenaga kerja kepada pemberi jasa tenaga kerja (pekerja) atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan sesuai dengan kadar pekerjaan yang dilakukan.

Pemberian penghargaan setelah bekerja dijelaskan juga di dalam sabda Rasulullah SAW:

حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ إِبرَاهِيمَ، أَخْبَرَنَا أَيُّوبُ، عَنْ مُجَاهِدٍ، قَالَ: قَالَ عَلِيٌّ: جُعْتُ مَرَّةً بِالْمَدِينَةِ جُوعًا شَدِيدًا، فَخَرَجْتُ أَطْلُبُ الْعَمَلَ فِي عَوَالِي الْمَدِينَةِ، فَإِذَا أَنَا بِأَمْرٍ أَوْ قَدْ جَمَعْتُ مَدْرًا، فَظَنَنْتُهَا تُرِيدُ بَلَاءَهُ فَأَتَيْتُهَا، فَفَاطَتْهَا كُلُّ ذُنُوبٍ عَلَى نَمْرَةٍ، فَمَدَدْتُ سِنَّةَ عَشْرِ ذُنُوبًا حَتَّى مَجَلَّتْ يَدَايَ، ثُمَّ أَتَيْتُ الْمَاءَ فَأَصَبْتُ مِنْهُ، ثُمَّ أَتَيْتُهَا فَقُلْتُ: بِكَفِّي هَكَذَا [ص: ٣٥٢] بَيْنَ يَدَيْهَا - وَيَسَطُ إِسْمَاعِيلُ يَدَيْهِ وَجَمَعَهُمَا - فَعَدَّتْ لِي سِتَّةَ عَشْرَةَ نَمْرَةً فَأَتَيْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَخْبَرْتُهُ فَأَكَلَ مَعِيَ مِنْهَا»

²⁰⁷ Anonim, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya*, 203.

²⁰⁸ M Quraish Shihab, *Tafsir al Misbah*, Vol. 10, (Jakarta: Lentera Hati, 2017), 670.

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Isma'il bin Ibrahim telah memberitakan kepada kami Ayyub dari Mujahid berkata; Ali Radhiallah 'anhu berkata; "Saya merasa sangat lapar ketika berada di Madinah, maka saya keluar untuk mencari kerja di pinggiran Madinah, akhirnya saya mendapati seorang wanita yang sedang mengumpulkan tanah yang kering, saya menyangka bahwa dia hendak membasahnya, lalu saya mengerjakannya dengan imbalan setiap ember penuh dengan satu kurma, sehingga saya dapat mengumpulkan enam belas ember sampai tanganku melepuh. Kemudian saya mendatangi tempat air dan membasahnya, setelah itu mendatangi wanita tersebut sambil berkata kepadanya dengan kedua telapak tanganku ke hadapannya Isma'il membentangkan kedua tangannya dan mengumpulkannya. Maka dia memberiku enam belas buah kurma. Setelah itu saya mendatangi Nabi SAW dan memberitahukan kepada beliau kejadian itu, maka beliau memakan sebagiannya bersamaku. [HR. Ahmad No. 1135].²⁰⁹

Penundaan pembayaran gaji atau penghargaan dilarang oleh Rasulullah SAW, sebagaimana hadis berikut:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ قَالَ: حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السُّلَمِيِّ قَالَ: حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ، عَنْ أَبِيهِ، عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ»

Artinya: Telah menceritakan kepada kami al-Abas bin al-Walid al-Damasqiy berkata: Telah menceritakan kepada kami Wahab bin Syu'aib bin 'Athiyah al-Syalamiy berkata: Telah menceritakan kepada kami Abdurrahman bin Zaid bin aslam, dari Abiyah, dari Abdullah bin Umar, berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. [HR. Ibnu Majah, No. 2443].²¹⁰

²⁰⁹ Ahmad bin Hanbal, *Musnad al-Imam Ahmad bin Hanbal*, Juz 2, (Turki: Muassasah Ar risalah, 2001), 351.

²¹⁰ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, (Beirut: Dar Ihya al-Kutub al-Arabiya, t.t), 817.

Berdasarkan dua hadis di atas, dapat dipahami bahwa Islam memerintahkan untuk memberikan penghargaan atau upah kepada seseorang yang bekerja, dan pemberian penghargaan tidak boleh menundanya atau harus segera ditunaikan setelah pekerjaan selesai dikerjakan.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh penghargaan kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai koefisien jalur (p_{43}) = 0,341 dan $t_{hitung} = 12,327$. Pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,655$. Karena $t_{hitung} = 12,327 > t_{tabel} = 1,655$, maka koefisien jalur signifikan. Hasil perhitungan koefisien determinan pengaruh langsung penghargaan kerja dengan kepuasan kerja diperoleh nilai $R^2 = 0,510$, yang bermakna penghargaan kerja berpengaruh secara langsung positif sebesar 51% terhadap kepuasan kerja serta 49% dipengaruhi oleh faktor diluar penghargaan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori harapan (*expectancy theory*). Teori harapan memprediksi bahwa pegawai akan mengerahkan upaya tingkat yang tinggi jika mereka merasakan hubungan yang kuat antara upaya dan kinerja, kinerja dan penghargaan, dan penghargaan serta kepuasan tujuan pribadi.²¹¹ Dengan demikian kepuasan kerja pegawai di pengaruhi penghargaan yang diterima pegawai sesuai dengan kinerja yang pegawai lakukan di dalam organisasi.

Penelitian lain yang menjelaskan adanya pengaruh penghargaan kerja terhadap kepuasan kerja diantaranya dilakukan oleh Usha Priya dan Eshwar,²¹² hasil penelitian mengungkapkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara penghargaan kerja dan kepuasan kerja pegawai (0,59, $p < 0,01$, R^2

²¹¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 226.

²¹² Usha Priya dan Eshwar, *Rewards, Motivation and Job Satisfaction of Employees in Commercial Banks- An Investigative Analysis*, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, April 2014, Vol. 4, No. 4

= 0,74). Penelitian yang dilakukan oleh Khawaja Jehanzeb, at all,²¹³ hasil penelitian menjelaskan penghargaan berhubungan positif dengan kepuasan kerja (0,60, $P < 0,01$, $R^2 = 0,47$). Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rafiq, at all,²¹⁴ hasil penelitian menjelaskan bahwa ada hubungan yang signifikan ditemukan antara penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dan kepuasan kerja. Tetapi penghargaan ekstrinsik yang relatif memiliki hubungan yang lebih kuat daripada penghargaan intrinsik.

8. Kemampuan Kerja, Persepsi Kerja, dan Penghargaan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pembuktian empirik, maka penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan kerja menjadi variabel yang penting dan berpengaruh langsung secara simultan terhadap kepuasan kerja dosen. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja.

Islam memberikan isarat tentang kepuasan kerja sebagaimana tertuang di dalam surat Ibrahim ayat 7 sebagai berikut:

وَإِذْ تَأَذَّرَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ^ص وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan;
"Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan

²¹³ Khawaja Jehanzeb, at all, *Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia*, International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 21; November 2012.

²¹⁴ Muhammad Rafiq, at all, *Effect Of Rewards On Job Satisfaction: Evidence From Pakistan*, Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, May 2012 Vol 4, No 1.

menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih". [QS. Ibrahim/14 : 7].²¹⁵

Quraish Shihab dalam *Tafsir al-Misbah* menjelaskan bahwa makna syukur antara lain ialah "menampakan", dan ini berlawanan dengan kata kufur yang berarti "menutupi". Sehingga, pada hakikatnya syukur ialah menampakan nikmat dengan menggunakannya dengan sebaik mungkin dan sesuai dengan kehendak pemberi.²¹⁶ Lebih lanjut, Quraish Shihab memaparkan bahwa munculnya sikap kufur seperti rasa tidak puas hanya menyisakan perasaan tersiksa bagi jiwanya sendiri. Sikap ini sia-sia belaka, karena sama sekali tidak berpengaruh pada kebesaran dan kekayaan Allah SWT.

Kepuasan kerja dalam Islam tercermin dari sikap syukur nikmat dan ketidak puasan tercermin dari sikap kufur nikmat. Sikap syukur merupakan cermin seorang beriman, karena bagi seorang yang beriman apapun yang diperoleh setelah berikhtiar merupakan takdir Allah dan diterima dengan ridho dan ikhlas, sebagaimana firman Allah SWT surat At-Taubah: 59, sebagai berikut:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya: Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi Kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang

²¹⁵ Anonim, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya*, 256.

²¹⁶ M Quraish Shihab, *Tafsir al Misbah*, Vol. 6, (Jakarta: Lentera Hati, 2017), 321.

demikian itu lebih baik bagi mereka). [QS. At-Taubah/9 : 59].²¹⁷

Rasulullah SAW bersabda sebagaimana tertuang di dalam HR. Muslim No. 7692 sebagai berikut:

حَدَّثَنَا هَدَّابُ بْنُ خَالِدٍ الْأَزْدِيُّ وَشَيْبَانُ بْنُ فَرُّوخَ جَمِيعًا عَنْ سُلَيْمَانَ بْنِ الْمُغِيرَةَ وَاللَّفْظُ لِشَيْبَانَ حَدَّثَنَا سُلَيْمَانُ حَدَّثَنَا ثَابِتٌ عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ أَبِي لَيْلَى عَنْ صُهَيْبٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَجَبًا لِأَمْرِ الْمُؤْمِنِ إِنَّ أَمْرَهُ كُلَّهُ خَيْرٌ وَلَيْسَ ذَلِكَ لِأَحَدٍ إِلَّا لِلْمُؤْمِنِ إِنْ أَصَابَتْهُ سَرَاءٌ شَكَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ وَإِنْ أَصَابَتْهُ ضَرَاءٌ صَبَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ

Artinya: “Seorang mukmin itu sungguh menakjubkan, karena setiap perkaranya itu baik. Namun tidak akan terjadi demikian kecuali pada seorang mu’min sejati. Jika ia mendapat kesenangan, ia bersyukur, dan itu baik baginya. Jika ia tertimpa kesusahan, ia bersabar, dan itu baik baginya.” [HR. Muslim no.7692].²¹⁸

Dengan demikian syukur merupakan tanda orang yang beriman, yang tercermin pada sikap hati, lisan, dan perbuatan seseorang ketika memperoleh nikmat dari Allah SWT., konsep syukur merupakan rujukan kepuasan kerja dalam perspektif Islam.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai koefisien jalur (p_{4123}) = 0,686 dan f_{hitung} = 104,679. Pada α = 0,05 diperoleh f_{tabel} = 3,91. Karena f_{hitung} = 104,679 > f_{tabel} = 3,91, maka koefisien jalur signifikan. Hasil perhitungan koefisien determinan pengaruh langsung kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai R^2 = 0,686, yang bermakna kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan kerja berpengaruh secara langsung positif sebesar 68,6% terhadap kepuasan kerja serta terdapat 31,4% dipengaruhi

²¹⁷ Anonim, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya*, 196.

²¹⁸ Abu al-Husain Muslim, *Sahih Muslim*, Jus 8, (Beirut: Dar Al-Jiil, t.t.), 227.

oleh faktor diluar kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pengharapan (*expectancy theory*) yang diperkenalkan oleh Porter dan Lawler yang selanjutnya dikenal dengan model Porter-Lawler. Model ini merupakan penyempurnaan dari model Herzberg dan Vroom.²¹⁹ Porter dan Lawler mulai dengan premis bahwa motivasi (usaha atau kekuatan) tidak sama dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi, kepuasan, dan kinerja merupakan variabel terpisah. Model Porter dan Lawler menggambarkan multivariabel yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kompleks yang terjadi antara motivasi, kinerja, dan kepuasan.²²⁰ Menurut Porter dan Lawler terdapat banyak variabel yang melahirkan kepuasan kerja yaitu variabel: 1). Nilai penghargaan yang diharapkan pegawai; 2). Persepsi orang tersebut tentang usaha/kerja; 3). Suatu tingkat usaha/kerja; 4). Kemampuan, sifat-sifat pegawai; 5). Persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan; 6). Tingkat prestasi; 7a). Penghargaan intrinsik; 7b). Penghargaan ekstrinsik; dan akhirnya menghasilkan 8). Tingkat kepuasan pegawai.²²¹ Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak variabel.

Penyebab kepuasan kerja menurut Angelo Kinicki dan Mel Fugate terdiri dari lima unsur yaitu: 1). Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilmen*), bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. 2). Perbedaan (*Discrepancies*). Bahwa kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh

²¹⁹ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, 289.

²²⁰ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 168.

²²¹ T. Hani Handoko, *Manajemen*, 266.

individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas, sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan. 3). Pencapaian Nilai (*Value Attainment*). Bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. 4).Keadilan (*Equity*). Bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lain. 5). Komponen Genetik (*Dispositional / genetic components*). Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik, hal tersebut menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.²²²

9. Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Penghargaan Kerja

Berdasarkan pembuktian empirik, maka penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dosen menjadi variabel penting dan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja sebagai variabel penghubung atau *intervening*.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja, diperoleh nilai koefisien jalur (p_{413}) = 0,343 dan $t_{hitung} =$

²²² Angelo Kinicki dan Mel Fugate, *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*, 58-59.

3,882. Pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,655$. Karena $t_{\text{hitung}} = 3,882 > t_{\text{tabel}} = 1,655$, maka koefisien jalur signifikan. Hasil perhitungan koefisien determinan pengaruh langsung kemampuan kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja sebagai variabel penghubung atau *intervening* dengan nilai $R^2 = 0,494$, yang bermakna kemampuan kerja berkontribusi secara langsung positif sebesar 49,4% terhadap kepuasan kerja dan 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pengharapan (*expectancy theory*) yang diperkenalkan oleh Porter dan Lawler yang selanjutnya dikenal dengan model Porter-Lawler. Model Porter dan Lawler menggambarkan multivariabel yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kompleks yang terjadi antara motivasi, kinerja, dan kepuasan.²²³ Menurut Porter dan Lawler terdapat banyak variabel yang melahirkan kepuasan kerja yaitu variabel: 1). Nilai penghargaan yang diharapkan pegawai; 2). Persepsi orang tersebut tentang usaha/kerja; 3). Suatu tingkat usaha/kerja; 4). Kemampuan, sifat-sifat pegawai; 5). Persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan; 6). Tingkat prestasi; 7a). Penghargaan intrinsik; 7b). Penghargaan ekstrinsik; dan akhirnya menghasilkan 8). Tingkat kepuasan pegawai.²²⁴ Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak variabel.

10. Persepsi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Penghargaan Kerja

Berdasarkan pembuktian empirik, maka penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi kerja dosen menjadi variabel penting dan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja sebagai variabel penghubung atau *intervening*.

²²³ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 168.

²²⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen*, 266.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh persepsi kerja terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja, diperoleh nilai koefisien jalur (p_{423}) = 0,297 dan t_{hitung} = 3,362. Pada α = 0,05 diperoleh t_{tabel} = 1,655. Karena t_{hitung} = 3,362 > t_{tabel} = 1,655, maka koefisien jalur signifikan. Hasil perhitungan koefisien determinan pengaruh langsung persepsi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja sebagai variabel penghubung atau *intervening* dengan nilai R^2 = 0,404, yang bermakna persepsi kerja berkontribusi secara langsung positif sebesar 40,4% terhadap kepuasan kerja dan 59,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pengharapan (*expectancy theory*) yang diperkenalkan oleh Porter dan Lawler yang selanjutnya dikenal dengan model Porter-Lawler. Model Porter dan Lawler menggambarkan multivariabel yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kompleks yang terjadi antara motivasi, kinerja, dan kepuasan.²²⁵ Menurut Porter dan Lawler terdapat banyak variabel yang melahirkan kepuasan kerja yaitu variabel: 1). Nilai penghargaan yang diharapkan pegawai; 2). Persepsi orang tersebut tentang usaha/kerja; 3). Suatu tingkat usaha/kerja; 4). Kemampuan, sifat-sifat pegawai; 5). Persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan; 6). Tingkat prestasi; 7a). Penghargaan intrinsik; 7b). Penghargaan ekstrinsik; dan akhirnya menghasilkan 8). Tingkat kepuasan pegawai.²²⁶ Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak variabel.

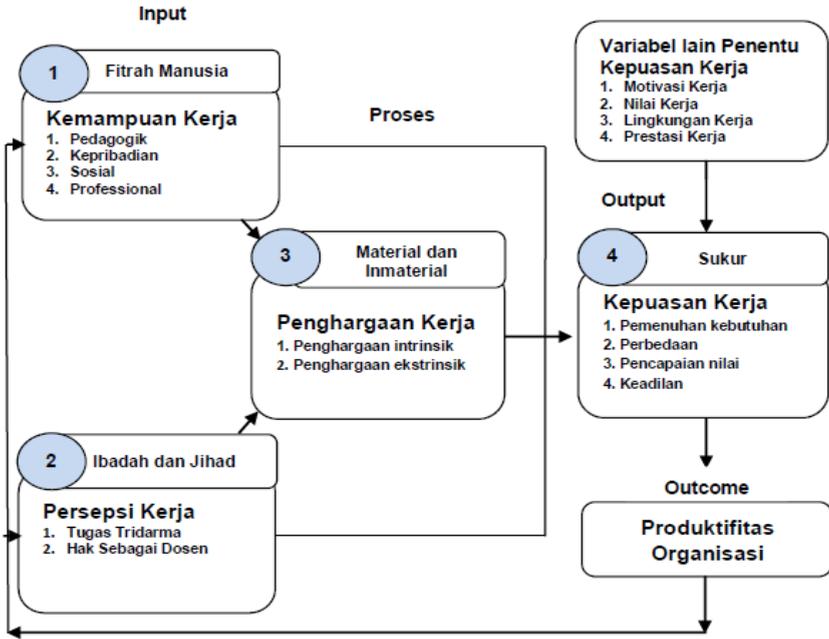
C. Kebaharuan (Novelty) Penelitian

Novelty penelitian ini tergambar pada model penelitian sebagai berikut:

²²⁵ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 168.

²²⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen*, 266.

KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya



Gambar 4.11: Novelty Penelitian

Perguruan tinggi sebagai organisasi pendidikan memiliki sumber daya manusia yang harus dikelola dengan baik. Pemimpin sekaligus sebagai manajer harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan mamaksimalkan potensi yang dimiliki dosen diantaranya kemampuan, aspek kognisi seperti persepsi kerja dan memberikan penghargaan yang adil sehingga melahirkan kepuasan dalam bekerja yang pada akhirnya meningkatkan produktifitas organisasi.

Gambar 4.11 menggambar model kepuasan kerja yang mengacu pada data empiris dan teoritis dalam penelitian ini. Model kepuasan kerja yang dikembangkan merupakan pendekatan sistem dalam manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari (1). *Input* merupakan kegiatan rekrutmen dengan memperhatikan aspek kemampuan dan persepsi sumber daya manusia; (2). *Proses*, pemberian penghargaan yang layak; (3). *Output*, kepuasan kerja; (4). *Outcome*, kepuasan kerja akan

melahirkan produktifitas organisasi diiringi dengan terus menerus adanya peningkatan kemampuan kerja dan persepsi positif terhadap pekerjaan. Dengan demikian, pemimpin PTKIN harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan pendekatan sistem dan mampu mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Perasaan positif dalam Islam disebut sebagai sikap sukur. Makna syukur ialah menampakan, berlawanan dengan kata kufur yang berarti menutupi. Sukur merupakan tanda orang yang beriman yang tercermin pada sikap hati, lisan, dan perbuatan. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja pada perguruan tinggi negeri. Indikator kepuasan kerja dosen yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1). pemenuhan kebutuhan; 2). Perbedaan; 3). pencapaian nilai; dan 4). Keadilan.

Kemampuan merupakan fitrah atau potensi yang melekat sebagai bentuk kesempurnaan penciptaan manusia, sebagaimana tertuang dalam QS. Ar Rum: 30 *“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang Telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”*. Selanjutnya Rasulullah bersabda *“Setiap anak lahir (dalam keadaan) fitrah, kedua orang tuanya (memiliki andil dalam) menjadikan anak beragama Yahudi, Nasrani, atau bahkan beragama Majusi”* [HR. Muslim no.6926]. Kemampuan menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan kerja dosen

termanifestasi di dalam kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

Kesempurnaan penciptaan manusia diantara dilengkapi dengan panca indera yang berfungsi untuk mempersepsi atau memahami tanda-tanda kebesaran Allah SWT. Persepsi seseorang terhadap objek atau lingkungan ditentukan nilai yang dianut atau pemahaman yang miliki. Persepsi seseorang terhadap pekerjaan ditentukan berdasarkan nilai Islam tentang kerja. Islam memandang bahwa kerja merupakan usaha memperoleh rezeki untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga yang bernilai ibadah dan masuk kategori amal jihad *fii sabilillah* jika dilakukan dengan niat yang benar. Nilai-nilai ini yang menjadi pedoman dalam mempersepsikan pekerjaan khususnya terkait tugas atau kewajiban yang harus dikerjakan dan hak-hak yang harus diperoleh dalam melaksanakan pekerjaan.

Penghargaan merupakan konsekuensi dari pekerjaan. QS. At Taubah 105, "*Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*". Maksud ayat ini adalah *Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu*. Berdasarkan ayat ini dapat dipahami bahwa penghargaan yang akan diterima dari amal atau pekerjaan yang dilakukan karena Allah SWT adalah penghargaan material dan imaterial baik akan diterima maupun di akhirat. Penghargaan kerja dalam bekerja dalam bentuk penghargaan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima oleh pegawai perguruan tinggi negeri.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada BAB IV, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik kemampuan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja.
2. Persepsi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan. Artinya semakin baik persepsi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja.
3. Kemampuan kerja dan persepsi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik kemampuan kerja dan persepsi kerja, maka semakin meningkat kepuasan kerja.
4. Kemampuan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap penghargaan kerja. Artinya semakin tinggi kemampuan kerja, maka semakin tinggi penghargaan kerja.
5. Persepsi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap penghargaan kerja. Artinya semakin baik persepsi kerja, maka semakin baik penghargaan kerja.
6. Kemampuan kerja dan persepsi kerja secara simultan berpengaruh terhadap penghargaan kerja. Artinya semakin tinggi kemampuan kerja dan baiknya persepsi kerja, maka semakin meningkat penghargaan kerja.
7. Penghargaan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi penghargaan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

8. Kemampuan kerja, persepsi kerja, dan penghargaan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kemampuan kerja, baiknya persepsi kerja, dan penghargaan kerja, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja.
9. Kemampuan kerja pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja. Artinya penghargaan kerja dapat menjadi mediasi bagi pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja.
10. Persepsi kerja berpengaruh tidak terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja. Artinya penghargaan kerja dapat menjadi mediasi bagi pengaruh persepsi kerja terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan di atas menunjukkan bahwa sepuluh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah penghargaan kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa penghargaan kerja sebagai variabel terikat dan sekaligus sebagai variabel perantara (*intervening*) memiliki peran yang sangat dominan dibandingkan variabel kemampuan dan persepsi kerja dalam menentukan kepuasan kerja dosen. Dengan demikian, jika penghargaan kerja yang diterima baik atau sesuai yang diharapkan dosen akan melahirkan kepuasan kerja dosen.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, berikut akan dikemukakan beberapa Implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian. Implikasi yang dimaksud sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya

sejauhmana tingkat kemampuan kerja dosen maka mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen perguruan tinggi Keagamaan Islam negeri harus melakukan upaya-upaya peningkatan kemampuan dosen sebagai berikut:

- a. Melakukan perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidikan secara komprehensif, yang didalamnya mengatur program peningkatan kemampuan atau kompetensi dosen;
 - b. Memberikan kesempatan dan dukungan kepada dosen untuk melanjutkan studi S3;
 - c. Menyelenggarakan diklat secara terprogram dalam meningkatkan kemampuan dosen pada aspek kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial dan profesional;
 - d. Memberikan kesempatan dan dukungan kepada dosen untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan lembaga luar kampus untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas;
 - e. Melakukan evaluasi berkala terhadap program peningkatan kemampuan dosen yang telah dilaksanakan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya sejauhmana tingkat persepsi kerja, maka mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri harus melakukan upaya-upaya peningkatan dan perbaikan persepsi kerja dosen sebagai berikut:
- a. Melakukan sosialisasi peraturan perundang-undangan pemerintah dan kebijakan kampus yang mengatur pelaksanaan tugas tridarma perguruan tinggi;

*KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya*

- b. Memberikan kepastian hukum dan pengakuan akan status dan keberadaan dosen Non PNS;
 - c. Melibatkan dosen dalam penyusunan program-program yang terkait pelaksanaan tugas tridarma perguruan tinggi;
 - d. Memberikan kebebasan akademik / otonomi kepada dosen dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi;
 - e. Memberikan pendampingan atau supervisi bagi dosen yang mengalami kendala dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi;
 - f. Memberikan fasilitas dan dukungan dalam melahirkan output penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk publikasi ilmiah dan HaKI;
 - g. Memberikan insentif yang layak berdasarkan kinerja tugas tridarma perguruan tinggi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan persepsi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya sejauhmana tingkat kemampuan kerja dan persepsi kerja, maka mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri harus melakukan upaya-upaya peningkatan kemampuan kerja sebagaimana telah dipaparkan pada poin (1) dan membangun persepsi kerja dosen yang positif dengan melakukan upaya-upaya sebagaimana telah dipaparkan pada poin (2).
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap penghargaan kerja. Artinya sejauhmana tingkat kemampuan kerja, maka mengakibatkan peningkatan penghargaan kerja. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri harus memberikan penghargaan kerja berdasarkan kemampuan kerja dosen atau berdasarkan penilaian kinerja dosen yang mengacu pada perturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kerja berpengaruh terhadap penghargaan kerja. Artinya sejauhmana tingkat persepsi kerja, maka mengakibatkan peningkatan penghargaan kerja. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri untuk membentuk sikap positif terhadap penghargaan kerja yang diterima oleh dosen Non PNS dengan membangun lingkungan kerja yang positif dan kondusif bagi semua dosen dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan persepsi kerja berpengaruh terhadap penghargaan kerja. Artinya tingkat kemampuan kerja dan persepsi kerja yang positif akan membentuk sikap positif terhadap penghargaan kerja yang diperoleh dosen Non PNS. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri diupayakan melakukan kegiatan peningkatan kemampuan kerja sebagaimana telah dipaparkan pada poin (1) dan membentuk persepsi kerja yang positif yang akan membentuk sikap positif terhadap penghargaan kerja yang diperoleh dosen.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya sejauhmana tingkat penghargaan kerja, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri harus melakukan upaya-upaya peningkatan dan perbaikan penghargaan kerja dosen sebagai berikut:

*KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya*

- a. Malakukan perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidikan secara komprehensif, yang didalamnya mengatur penghargaan dosen;
 - b. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga dosen mampu memberikan kinerja dan prestasi dalam bekerja yang pada akhirnya meningkatkan produktifitas perguruan tinggi;
 - c. Memberikan otonomi dan kebebasan akademik dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi;
 - d. Memberikan kesempatan dan dukungan kepada dosen dalam melakukan pengembangan diri baik yang difasilitasi perguruan tinggi maupun institusi di luar perguruan tinggi;
 - e. Memberikan gaji dan insentif yang adil sesuai dengan peraturan perundang-undanyang yang berlaku;
 - f. Memberikan jaminan kepastian hukum akan status dan keberadaan dosen Non PNS di perguruan tinggi;
 - g. Memberikan jaminan sosial dalam bentuk perlindungan kesehatan dan hari tua melalui program BPJS;
 - h. Memberikan kesempatan yang sama kepada dosen untuk memperoleh promosi sesuai dengan kontribusi dan loyalitas dosen terhadap perguruan tinggi.
8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya sejauhmana tingkat kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan kerja, maka mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri diupayakan melakukan kegiatan peningkatan kemampuan kerja sebagaimana telah dipaparkan pada poin (1) dan membentuk persepsi kerja positif sebagaimana telah dipaparkan pada poin (2) akan memberikan

penghargaan kerja yang adil sebagaimana telah dipaparkan pada poin (7).

9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja. Artinya sejauhmana tingkat penghargaan kerja dan kemampuan kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Implikasinya adalah kepuasan kerja dapat diperoleh dengan meningkatkan kemampuan kerja dan penghargaan kerja sebagai variabel mediasi. Penghargaan kerja yang diperoleh oleh dosen Non PNS sesuai dengan kemampuan yang dimiliki akan meningkatkan kepuasan kerja. Untuk itu, Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri dapat melakukan upaya dengan memberikan penghargaan kerja yang adil sebagaimana telah dipaparkan pada poin (7).
10. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui penghargaan kerja. Artinya sejauhmana tingkat penghargaan kerja dan persepsi kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Implikasinya adalah kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan adanya persepsi positif terhadap kerja dengan pemberian penghargaan kerja kepada dosen yang layak. Usaha yang dapat dilakukan untuk memperbaiki persepsi dosen terhadap pekerjaannya adalah dengan memperbaiki kebijakan-kebijakan yang lebih berpihak dan lebih adil kepada dosen Non PNS sebagaimana telah dipaparkan pada poin (2).

C. Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian dan implikasi penelitian, maka direkomendasikan:

1. Bagi Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Agama RI, sebagai *leading sector* pengelolaan dosen agar lebih memberikan kepastian hukum bagi Non PNS baik dari segi status maupun dari segi penghargaan, sehingga melahirkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi maksimal bagi perguruan tinggi dimana dosen bertugas.
2. Bagi perguruan tinggi, sebagai pengelola dan pengguna jasa dosen Non PNS, agar dapat lebih memprioritaskan kebijakan-kebijakan yang melahirkan kepuasan dosen Non PNS diantaranya pemenuhan hak-hak dosen sesuai dengan peraturan-perundangan yang berlaku, perlakuan yang adil dan wajar dilingkungan kampus, dan memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan kemampuan dosen untuk meningkatkan profesionalisme.
3. Bagi dosen Non PNS, agar tetap istikomah dalam menjalankan tugas sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tetap secara terus menerus mengembangkan kemampuan kerja sebagai dosen sesuai perkembangan ilmu dan teknologi.
4. Bagi peneliti, untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga menambah cakrawala dan wawasan lebih luas.

D. Penutup

Akhirnya dengan mengucapkan *Alhamdulillah Rabbil 'Alamin*, penulis dapat menyelesaikan penyusunan buku ini dengan sebaik-baiknya sesuai dengan waktu dan jadwal yang terencana. Proses penelitian dan penulisan buku ini tentunya masih terdapat beberapa kesalahan dan kekurangan, baik secara teknis penulisan maupun segi materi yang dipaparkan, untuk itu diharapkan kepada semua pihak memberikan sumbang saran yang konstruktif demi kesempurnaan buku ini dikemudian hari.

Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkenan memberikan bantuan secara moril maupun materilnya, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tulisan ini, dan semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan petunjuk-Nya kepada kita semua. *Aamiin Yaa Robbal'alamin*.

Billahi Taufik Wal Hidayah

Jambi, Juli 2021

Penulis

DAFTAR PUSTAKA

- Agbolou, Kokou. *Relationship Between Emotional Intelligence and Job Satisfactional Analisis a retail Organization*. University of Phoenix: Dissertation. 2011.
- Ahmad bin Hanbal. *Musnad al-Imam Ahmad bin Hanbal*. Juz 2. Turki: Muassasah Ar Risalah. 2001.
- Al-Bukhori, Abi Abdillah Muhammad ibnu Ismail. *Sahih Al-Bukhori*. Jus 2. Bairut: Dar Ibn Katsir. 1987.
- Al-Fayyumi, Ahmad. *al-Misbah al-Munir*. Beirut: Dar al-Fikr. t.t.
- Al-Isfahani, Ar-Ragib. *Mu'jam Mufradat Alfaz al-Qur'an*. Beirut: Dar al-Fikr. t.t.
- Al-Maraghi. *Tafsir al-Maraghi juz VII*. Libanon: Darul Ahya. 1994.
- Al-Thabrani. *Al-Mu'jam Al-Kabir*. Juz 19. Mosul: Maktabah al Ulum wal Hukum. 1983.
- Anonim. *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya*. Departemen Agama RI Jakarta: Toha Putra. 2009.
- Ansori, *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Iklim Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Lingkungan Kopertais Wilayah XIII Jambi*, (Perpustakaan Pascasarjana UIN Jambi: Disertasi, 2017.
- Angelo, Kinicki dan Mel Fugate. *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill. 2016.
- Asvio, Nova. Yamin, Martinis and Risnita, *Influence Of Leadership Style, Emotional Intelligence And Job Satisfaction Toward Organizational Commitment (Suroey At SMA Muhammadiyah South Sumatera)*, International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 8, Issue 08, August 2019.
- At-Thobari, Abi Ja'far Muhammad bin Jarir. *Jami'ul Bayan 'an Takwilil al-Quran*. Jakarta: Pustaka Azzam. 2011.
- Ar-Razi, Muhammad ibn Abi Bakr. *Mukhtar as-Sihah*. Beirut: Dar al-Fikr. t.t.
- Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta. 2013.

- Aquilar, Claudia Alcantar. *Emosional Intelligence and Perseption of a Suspect in an Interragation*. Chicago School: Dissertation. 2012.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Blackburn, J. Joey. at all., *Assesing the Relationship of Teacher Self – Afficacy, Job Satisfaction, and Perception of Work – Life Balance of Louisiana Agriculture Teachers*. Lousiana State University Journal of Agriculture Education: <http://doi.org/10.5032/jae.2017.01014>. 2017.
- Brantas, *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Boyaci, Adnan. at all., *The Role of Organizational Trust in the Effect of Leadership of School Administrators on Job Satisfaction of Teachers*. Jurnal Kuram ve Uygulamada Egitim Yonetimi: doi: 10.14527/kuey.2018.011. 2018.
- Diedrich, Jennifer. *The Prediction of Professional Success in Apprenticeship: The Role of Cognitif and non Cognitive Abiliities, of Interests and Personality*. International Journal for Research in Vocational Educational and Training (IJRVET): Vol. 5, Issue 2, doi: 10.13152/IJRVET.5.2.1. 2018.
- Direktorat PPK BLU, <http://blu.djpbk.kemendiknas.go.id/>
- Ghozali, Imam dan Fuad. *Structural Equation Modeling*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.
- Hardiyana, Aan. dkk, *Perception of Work and Commitment toward Employee Satisfaction on Non-Ministerial Government Agencies in Bandung Indonesia*, MPRA Paper No. 77075, posted 25 February 2017 08:19 UTC, https://mpra.ub.uni-muenchen.de/77075/1/MPRA_paper_77075.pdf
- Hasan, Iqbal, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Edisi Ke 2 Jakarta: Bumi Aksara. 2013.
- Hilmi, *Kinerja Perguruan Tinggi Agama Islam*. Jakarta: Referensi. 2013.
- Hofmans, Joeri. at all., *Individual Differences in the Relationship Between Satisfaction with job rewards and job satisfaction*. Journal of Vocational Behavior: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.007>. 2012.

- Creswell, John W., *Education Research, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research, Fourth Edition*. New York: Pearson. 2012.
- Colquitt, LePine dan Wesson, *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill. 2009.
- Ganzach, Yoav dan Itzhak Fried. *The Role of Intelligence in the Formation of well-being: From Job Reward to Job Satisfaction*. Journal Intelligence: doi:10.1016/j.intell.2012.013.004. 2012.
- Ghafur, Hanief Saha. *Manajemen Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Hafid, Moch. Dan Hasanah, Uswatun. *Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja*, Journal An-nafs: Vol. 1 No. 2 Desember 2016, <https://ejournal.iaitribakti.ac.id/index.php/psikologi/article/view/294>
- Hulya, at all, *Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees*, Procedia - Social and Behavioral Sciences 58 (2012) 363 - 369.
- Ibnu Majah. *Sunan Ibnu Majah*. Juz 2. Beirut: Dar Ihya al-Kutub al-Arabiya. t.t.
- Ilyas, Muhammad dan Abdullah, Tamrin. *The Effect of Leadership, Organizational Culture, Emotional Intelligence, and Job Satisfaction on Performance*. International Journal of Evaluation and Reserch in Education (IJERE): Vol.5, No. 02, ISSN: 2252-8822. June 2016.
- Ismail, Fajri. *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Kencana. 2018.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 2007.
- Jasiyah, Rabiyyatul. at all, *The effect of ability and motivation on job satisfaction and employee performance*, Archives of Business Research, Vol 6 No 12 (2018). <https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ABR/article/view/5644/3478>
- Javed, Masooma. at all, *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*, International Journal of Learning & Development, 2014, Vol. 4, No. 2, www.macrothink.org/ijld

- Jehanzeb, Khawaja. at all, *Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia*, International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 21; November 2012.
- Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall. 2012.
- J, Erik. *Rewards are Categories*. Colorado State University: Dissertation. 2012.
- Jones, Kisha Shannon. *Considering Vocasional Interests in Adverse Impact: A Meta-Analysis of Race, Cognitive Ability, and Vocational Interests*. University of Illinois at Urbana: Dissertation. 2013.
- Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo. 2012.
- Kadir, *Statistika Terapan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2019.
- Katsir, Ibnu. *Tafsir Al-Qur'an al-Azhim*. Cairo: Maktabah as-Shofa. 2004.
- Konopaske, Ivancevich. *Organizational Behavior & Management*, (New York: McGraw Education. 2018).
- LPPM UIN Sutha Jambi, *Renstra UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*, 2019.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin. 2011.
- Masyuri dan Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: Refika Aditama. 2008.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, *Human Resource Management*. USA: Thomson. 2008.
- Muhaimin & Zaini, Syahminan. *Belajar Sebagai Sarana Pengembangan Fitrah Manusia*. Jakarta: Kalam Mulia. 2012.
- Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar, Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia. 2015.
- Muslim, Abu al-Husain. *Shahih Muslim*. Jus 8. Beirut: Dar Al-Jiil. t.t.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 3 Tahun 2016 tentang
Pangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil
Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri

- Prabu, Anwar. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Aditama. 2017.
- Prasetyo, Bambang & Jannah, Lina Miftahul. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012.
- Priya, Usha dan Eshwar. *Rewards, Motivation and Job Satisfaction of Employees in Commercial Banks- An Investigative Analysis*, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, April 2014, Vol. 4, No. 4
- Rafiq, Muhammad. at all, *Effect Of Rewards On Job Satisfaction: Evidence From Pakistan*, Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, May 2012 Vol 4, No 1.
- Ragaisis, James A. *The Influence of Servant Leadership and Transformational Leadership on Faculty Job Satisfaction and Performance in Higher Education*. Concordia University Library: Disertasi. 2018.
- Ravello, Joanna N. *Intersectionality at Work: Black Women Administrators Perceptions of Their Work Performance at Predominantly white Institutions*. University of Massachusetts Boston: Dissertation. 2016.
- Riduan dan Kuncoro, Engkos Ahmad. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analisis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Riduan dan Akdon, *Rumus dan Data dalam Statistika*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Rismayanti, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai*, Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), Vol. 61 No. 2 Agustus 2018
- Robbins, *Organizational Behavior*. USA: Pearson. 2013.
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia. 2011.
- Sarlito W Sarwono. *Pengantar Umum Psikologi*. Jakarta: Bulan Bintang. 2003.
- Schaaijk, A. Van. at all., *Appraisal of Work Ability in Relation to Job Specific Health Requiremants in Ambulance Workers*. Jurnal Springerlink.com: doi: 10.1007/s00420-016-1181-z. 2017.

- Sejarah UIN Imam Bonjol Padang, <http://uinib.ac.id/>
Sejarah UIN Raden Fatah Palembang, <https://radenfatah.ac.id/>
Shihab, M Quraish. *Tafsir al Misbah*, Vol. 6. Jakarta: Lentera Hati. 2017.
----- . *Tafsir al Misbah*, Vol. 10. Jakarta: Lentera Hati. 2017.
----- . *Tafsir al Misbah*, Vol. 11. Jakarta: Lentera Hati. 2017.
----- . *Tafsir al Misbah*, Vol. 12. Jakarta: Lentera Hati. 2017.
Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2018.
Standish, Rebecca J. *Role Accumulation Reward: A Phenomenological Study of Women High School Athletic Coaches in Selected Kane and Mchenry County, Illiois Schools*. Capella University. Dissertation. 2012.
Sudaryono, dkk, *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2013.
Sugiono, *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2011.
Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2015.
Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta. 2013.
Suharsaputra, Uhar. *Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi*. Bandung: Refika Aditama. 2015.
Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
Supardi U. S, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang lebih Konprehensif*. Jakarta: Change Publication. 2014.
Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi. 2015.
Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendiidkan Dalam Perspektif Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2014.
Tambubolon, Manahan P. *Perilaku Organisasi: Perspektif Organisasi Bisnis*. Bandung: Galia. 2015.

- T. Hani Handoko, *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2012.
- Triatna, Cipi. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya. 2015.
- Tjiptono Fandi dan Diana, Anastasia. *Total Quality Managemen*. Yogyakarta: Andi. 2003.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Valcour, Monique. et all., *Influences on Employee Perceptions of Organizational Work-Life Support: Signals and Resources*. Journal of Vocational Behavior: doi:10.1016/j.jvb.2011.02.002. 2011.
- Vethzal, dkk. *Islamic Management*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2013.
- Vethzal dan Fauzi Bahar. *Islamic Educational Management*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.
- Wagner, John A. III dan John R. Hollenbeck, *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge. 2010.
- Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2015.
- Widoyoko, Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2012.
- Yusuf, Ucup. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen yang berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Survey pada Aparatur Pengelola Keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Propinsi Jawa Barat)*. Bandung: Disertasi. PPs Universitas Pasundan. 2016.

CURRICULUM VITAE



Sohiron, lahir di Lukit (Kepulauan Meranti - Riau), 4 Agustus 1982. Anak ke - 7 dari 11 bersaudara dari seorang Ayah H. Thoharuddin dan Ibu Hj. Mumthonah (Alm) dan dibesarkan oleh Ibu Sambung Hj. Nurasiah. Menikah dengan Nikmatul Khusna, S.Pd.

Pendidikan: SD 012 Lukit (1995), MTs Al-Hidayah Lukit (1998), MA Hidayatul Mubtadiin Bandar Sungai Siak (2001), Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I) Program Studi Kependidikan Islam / Manajemen Pendidikan Islam di UIN Suska Riau (2006), Magister Pendidikan Iskan (M.Pd.I) Program Studi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Suska Riau (2010), Doktor (Dr) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN STS Jambi Program Beasiswa 5.000 Doktor Kemenag RI (2021).

Pekerjaan: Bertugas sebagai Dosen Tetap di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau (2011 - Sekarang), Dosen Luar Biasa UIN Suska Riau (2006 - 2011), Dosen Tidak Tetap di 5 PTKIS Kopertais Wil. XII Riau (2010 - Sekarang), Guru MA Muhammadiyah Pekanbaru (2007 - 2011), Pekerja Sosial di Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3) Madani Riau (2010-Sekarang).

Karya Ilmiah buku:

1. Manajemen Akreditasi Satuan Pendidikan, Pekanbaru: Zanafa, 2013
2. Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Pekanbaru: Kreasi Edukasi, 2016
3. Isu-Isu Global dalam Manajemen Pendidikan, Jambi: Salim Media Indonesia, 2019
4. Kepuasan Kerja Dosen dan Faktor yang Mempengaruhinya. Pekanbaru: Cahaya Firdaus, 2021.

Karya Ilmiah Penelitian:

1. *Indigenous Counseling dan Pembelajaran Matematika Multiculture* pada Sekolah Menengah di Wilayah 3T (Tertinggal, Terdepan, dan Terluar) - DIPA UIN Suska Riau 2018;
2. Pencegahan Terorisme Berbasis Masyarakat Di Daerah 3T (Tertinggal, Terdepan, dan Terluar) Dalam Wilayah Provinsi Riau - BNN Pusat 2018;
3. Analisis Kesulitan Belajar Siswa dan Layanan Konseling Sebagai Solusi Persoalan Pembelajaran Matematika Di Sekolah Menengah Indonesia Dan Malaysia - DIPA UIN Suska Riau 2017
4. Upaya Guru BK dan Matematika dalam Membina Karakter Peserta Didik di Sekolah Menengah Pertama dan Atas di Indonesia - DIPA UIN Suska Riau 2016
5. Mapping dan Strategi Pengembangan Potensi Ekonomi Berbasis Budaya Lokal di Provinsi Riau - Balitbang Pemprov Riau 2015
6. Pemanfaatan Akreditasi dalam Peningkatan Manajemen Madrasah di Kota Pekanbaru (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru) - DIPA UIN Suska Riau 2014
7. Remaja Komunitas Adat Terpencil Suku Sakai Menatap Masa Depan (Mengungkap Potensi, Masalah, Visi Masa Depan, Orientasi Karir dan Kebijakan Pelayanan Bimbingan Konseling terhadap Siswa Komunitas Adat Terpencil (KAT) Suku Sakai di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kecamatan Pinggir Bengkalis) - DIPA UIN Suska Riau 2013.

Karya ilmiah Artikel:

1. The Influence of Work Ability, Perceptions of Work and Job Awards on Job Satisfaction of Non-PNS Lecturers of State Islamic Religious Higher Education, *American Journal of Multidisciplinary Research and Development (AJMRD)*, Vol-3-issue-5, May 2021, p. 34-51, <https://www.ajmrd.com/wp-content/uploads/2021/06/D353451.pdf>
2. Manajemen Kemitraan Pendidikan Keluarga dan Sekolah di Era Covid-19, Prosiding International Seminar On Islamic

- Studies And Education (ISoISE). pp. 557-567. ISSN 978-602-60957-6-3, 2020, <http://repository.uinjambi.ac.id/6201/>
3. Character Building Construction of High School Students in Indonesia, Proceedings of the Second International Conference on Social, Economy, Education and Humanity - ICoSEEH, 2020, <https://www.scitepress.org/Link.aspx?doi=10.5220%2f0009144403290335>
 4. Pengembangan Pendidikan Tinggi Berorientasi Kewirausahaan Dalam Perspektif Global, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol 1 No 4 (2020), <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/117>
 5. Pendidikan Islam Dalam Perspektif Revolusi Modern di Indonesia, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 2020, <https://dinastirev.org/IMPIS/article/view/119>
 6. Strategi Perguruan Tinggi Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Di Era Revolusi 4.0., Prosiding Seminar Internasional, 2020, <http://repository.uinjambi.ac.id/1064/>
 7. Manajemen Pembelajaran Pendidikan Tinggi (Implementasi Kurikulum berbasis KKNI pada Program Sarjana Melalui Pendekatan Andragogi), Journal of Islamic Educational Management, 2019. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IJIEM/article/view/7897/4300>
 8. Comparative Analysis on Staffs Professionalism in Faculty of Education and Teacher Training UIN SUSKA Riau Based on Gender, Proceedings, European Union Digital Library, 2019. <https://eudl.eu/doi/10.4108/eai.8-12-2018.2283946>
 9. Sifat Empati Pemimpin Terhadap Bawahan Sebagai Kunci Keberhasilan Kepemimpinan Dalam Sistem Manajemen Pendidikan Islam, Indonesian Journal of Islamic Educational Management, 2019. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IJIEM/article/view/7124>
 10. Pemanfaatan Akreditasi dalam Peningkatan Manajemen Madrasah di Kota Pekanbaru (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru) - Indonesian Journal of Islamic Educational Management, 2018. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IJIEM/article/view/665>

*KEPUASAN KERJA DOSEN
dan Faktor yang Mempengaruhinya*

11. Analisis Kesulitan Belajar Siswa Dan Layanan Konseling Sebagai Solusi Persoalan Pembelajaran Matematika Di Sekolah Menengah Indonesia dan Malaysia, Prosiding Konvensi Nasional Bimbingan dan Konseling (BK), 2018.
12. Pengelolaan Tenaga Kependidikan di Indonesia (Dalam Perspektif Kebijakan Peningkatan Mutu Pendidikan), Proceeding Jurusan Kependidikan Islam, 2012.

CURRICULUM VITAE



Prof. Dr. H. Martinis Yamin, M.Pd., lahir di Pulau Rengas Jambi, 3 November 1960. Pendidikan S1 tahun 1986 pada Jurusan Pendidikan Agama Islam, S2 tahun 1998 pada Jurusan Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Padang, S3 tahun 2009 pada Jurusan Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. Beliau bertugas sebagai dosen tetap di Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Beliau sangat aktif dalam menulis karya ilmiah, sebagaimana terdokumentasi pada Google Scholar : <https://scholar.google.com/citations?user=rydjExIAAAAJ&hl=id&oi=ao> dan Sinta : <https://sinta.ristekbrin.go.id/authors/detail?id=6120605&view=overview>

CURRICULUM VITAE



Prof. Dr. Risnita, M.Pd Lahir di Jambi, 8 Juli 1967, memperoleh gelar Doktor di Universitas Negeri Jakarta pada bidang ilmu Penelitian dan evaluasi pendidikan, Memperoleh Gelar Magister di Universitas Prof HAMKA dengan bidang ilmu Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, dan gelar Sarjana dalam ilmu Pendidikan Kimia di Universitas Jambi. Saat ini beliau aktif sebagai dosen tetap pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi dan menjabat sebagai Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

Beliau sangat aktif dalam menulis karya ilmiah, sebagaimana terdokumentasi pada Google Scholar : <https://scholar.google.com/citations?user=XnvBUpIVXIsC&hl=id&oi=ao> dan Sinta: <https://sinta.ristekbrin.go.id/authors/detail?id=6149357&view=overview>

Produktifitas organisasi sangat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia dan adanya kepuasan kerja menjadi salah satu indikator pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi dimana pegawai berada yang dipengaruhi oleh banyak faktor untuk mencapainya. Buku ini merupakan kajian konsep dan riset kepuasan kerja dosen dan faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang menjadi fokus bahasan dalam buku ini meliputi kemampuan, persepsi dan penghargaan kerja. Riset yang penulis lakukan menemukan bahwa penghargaan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam melahirkan kepuasan kerja dosen. Buku ini sangat dibutuhkan bagi para praktisi pendidikan khususnya perguruan tinggi dalam mengelola sumber daya manusia pendidikan, dan menjadi salah satu rujukan pada bidang keilmuan Manajemen Pendidikan.



CAHAYA FIRDAUS
Jl. Kuabang Raya, Tuah Karya,
Kec. Tampar, Kota Pekanbaru,
Ripu 28293 Telp. 0852 656 34934

ISBN 978 623 6627 47 5



9 786236 627475