ANALISIS KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER

Abdul Rahim
Dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Jember

Abstract

This research aims at explaining the effort done by STAIN staff which is called performance. It is defined as notes taken from particular job functions in a certain length of time.

Population of this research are lecturers of STAIN Jember consisting of 80 lectures. The technique used in collecting data is random sampling. Data analysis method of this research is path analysis by using statistical software SPSS 13.

Data analysis shows that compensation and motivation simultaneously have significant influence.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Pengertian kinerja atau sering disebut prestasi kerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "*achievement*". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "*to achieve*" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai" (Ruky, 2002: 15).

Dalam lembaga pendidikan, khususnya perguruan tinggi, dosen merupakan salah satu komponen pengelola yang penting. Selain memiliki profesi sebagai tenaga pengajar, dosen memiliki tugas pokok di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Ketiganya dikenal dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kedudukan dosen sebagai tenaga professional, berfungsi meningkatkan martabat dan perannya sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, serta pengabdian pada masyarakat dalam kerangka meningkatkan mutu pendidikan nasional. Tugas dosen mencakup kegiatan pokok, yaitu perencanaan, pelaksanaan proses, penilaian hasil pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian. Di samping itu dosen juga melaksanakan tugas tambahan, pengabdian

kepada masyarakat.

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember sebagai salah satu perguruan tinggi terkemuka di Kabupaten Jember, telah berupaya memberikan berbagai stimulus dalam rangka meningkatkan kinerja para dosennya. Jajaran Pimpinan STAIN Jember mencoba berbagai metode berkaitan dengan hal tersebut, di antaranya dengan pemberian berbagai macam insentif tambahan, baik berupa uang lauk-pauk, insentif jabatan dan lain-lain, yang semuanya merupakan upaya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja para dosen. Pertanyaannya adalah, apakah kebijakan-kebijakan tersebut cukup efektif dan signifikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja para dosen, atau sebaliknya pemborosan uang negara.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji dan menganalisa kinerja para dosen STAIN Jember melalui pendekatan kompensasi dan motivasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah Dosen Tetap STAIN Jember. Sedangkan Lokasi penelitian dilaksanakan di STAIN Jember dan dilakukan pada bulan Juni sampai dengan bulan September tahun 2009.

Populasi penelitian mencakup seluruh Dosen Tetap STAIN Jember yang berjumlah 80 Orang (Dokumentasi Sub Bagian Kepegawaian STAIN Jember). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan aturan Slovin dengan rumus sebagai berikut (Prasetyo dan Jannah, 2007: 137-138) :

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

Keterangan:

n	=	Besaran sampel
N	=	besaran populasi
α	=	Tingkat kesalahan.

Sehingga ditetapkan jumlah sampel sebagai berikut :

= 66,6667 dibulatkan menjadi 67 orang

Sesuai dengan kerangka konseptual, maka variabel-variabel di dalam penelitian ini

diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Variabel Independen atau *eksogen* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi yang diberikan kepada para dosen STAIN Jember didefenisikan sebagai **kompensasi (X).**
2. Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi (memperlemah atau memperkuat) hubungan antara variabel eksogen dengan varibel endogen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah **motivasi (Y).**
3. Variabel Dependen atau *endogen* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel eksogen. Variabel *endogen* dalam penelitian ini adalah kinerja para dosen STAIN Jember didefenisikan sebagai **kinerja (Z).**

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X)

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2007: 134) kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada perusahaan Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berbagai insentif yang telah diberikan oleh lembaga kepada para dosen.

Indikator yang digunakan adalah:

- Frekuensi pemberian insentif
- Besaran insentif yang diterima
- Mekanisme pemberian insentif.

2. Motivasi (Y)

Motivasi adalah dorongan perilaku atau sikap para dosen untuk lebih giat bekerja. Indikator yang digunakan adalah :

- Semangat kerja meningkat.
- Mempunyai rasa memiliki dan tanggung jawab yang semakin besar.
- Mempunyai keinginan atau minat memajukan lembaga.
- Mempunyai keinginan untuk meningkatkan kualitas diri.
- Adanya rasa dihargai atas prestasi.

3. Kinerja (Z)

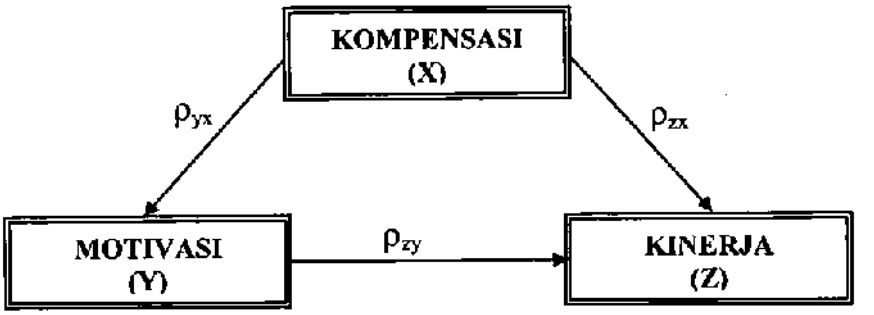
Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh para dosen. Indikator yang digunakan adalah :

- Kualitas kerja yang dihasilkan.
- Kuantitas kerja yang telah dilakukan.
- Tercapainya kemajuan dan tujuan pembelajaran.

Pengukuran data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode pengukuran skala Lickert yang sudah dimodifikasi dengan menggunakan lima kategori tingkatan:

1) Sangat Setuju : skor = 5
2) Setuju : skor = 4
3) Abstain : skor = 3
4) Tidak Setuju : skor = 2
5) Sangat Tidak Setuju : skor = 1

Pengumpulan data dengan wawancara, angket dan dokumenter. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu: *Pertama*, **Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang diartikan oleh Bohmstedt dalam Riduwan (2007 : 1) bahwa** *"a technique for estimating the effect's a set of independent variables has on a dependent variable from a set of observed correlations, given a set of hypothesized causal asymetric relation among the variables*). **Model analisis jalur disajikan pada gambar di bawah ini :**



Gambar 4.1. Model Analisis Jalur (*Path Anaysis*)

Keterangan :

ϱ_{yx} = Koefisien jalur pengaruh langsung antara kompensasi terhadap motivasi Dosen STAIN Jember

ϱ_{zx} = Koefisien jalur pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja Dosen STAIN Jember

ϱ_{zy} = Koefisien jalur pengaruh langsung antara motivasi terhadap kinerja Dosen STAIN Jember

Model analysis jalur *(path analysis)* yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :

Dimana :

X	=	Kompensasi
Y	=	Motivasi
Z	=	Kinerja
ϱ_0	=	Intercept
ε	=	Residual variabel/error

Kedua, Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari (a) Uji Normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2002 : 34). Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak digunakan Kolmogorov Smirnov, dengan kriteria pengujian adalah :

1). Nilai signifikansi > 0,05, maka model dinyatakan normal
2). Nilai signifikansi < 0,05, maka model tidak dinyatakan normal.

Berikutnya, (b) Multikolinearitas, adalah suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen memiliki korelasi atau hubungan dengan variabel independen lainnya, dengan kata lain satu atau lebih variabel independennya merupakan suatu fungsi linear dari variabel independen lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dilakukan pengujian dengan melihat nilai VIF *(Variance Inflation Factor)*. Pada umumnya, jika VIF lebih besar dari 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel independen lainnya (Ghozali, 2001 : 57). (c) Heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa variasi (varians) variabel tidak sama untuk semua pengamatan (Alhusin, 2003 : 223), Uji heterokedastisitas yang dilakukan ini menggunakan metode uji *Glejser*. Analisis heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *glejser* dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel independennya. Apabila variabel independen tersebut tidak berkaitan dengan nilai residualnya maka variabel tersebut dinyatakan bebas heteroskedastisitas, dengan asumsi apabila nilai signifikansi hasil regresi variabel independen tersebut dengan nilai absolut residual adalah tidak signifikan atau lebih besar dari 0.05 (Ghozali, 2001 : 74)

Pengujian autokorelasi (d) dimaksudkan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut urutan waktu atau ruang (Nachrowi dan Usman, 2002: 140). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat diketahui dengan uji statistik Durbin Watson. Dengan menggunakan uji D-W (Durbin Watson) nilai D-W yang diperoleh kemudian dikomparasikan dengan tabel DW pada batas bawah

(dL) dan batas atas (dU) dengan kriteria jika dU < DW < 4-dU maka tidak terjadi autokorelasi.

Ketiga, pengujian hipotesis. Dalam rangka menguji taraf signifikansi dari hipotesis-hipotesis yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan uji t pada $\alpha = 0{,}05$ sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya. Keputusan untuk menolak atau menerima H_0 dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} (Nachrowi dan Usman, 2002 : 25)

a. Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa kompensasi yang diterima berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember.
b. Pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember.
c. Pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa kompensasi yang diterima dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember.

Keempat, menghitung jalur. Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh Kompensasi (X baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember (Z) melalui intervening variabel motivasi (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung maupun pengaruh totalnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan analisis jalur *(path analysis)* dengan hasilnya disajikan pada tabel 5.1 di bawah ini.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.736	.915		-7.358	.000		
	MOTIVASI	.941	.021	.961	45.495	.000	.684	1.462
	KOMPENSAS	.050	.021	.050	2.355	.022	.684	1.462

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 5.1 Hasil Analisis Regresi Kompensasi (X) dan Motivasi (Y) Terhadap Kinerja (Z)

Signifikansi model persamaan struktural tampak berdasarkan *Coefficients Beta* (β) masing-masing variabel dengan tingkat signifikansi 0.022 dan 0.000. Model analisis jalur *(path analysis)* yang digunakan dalam penelitian ini selengkap dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut ini:

$$Z = 0.050X + 0.961Y + \varepsilon$$

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi antar varibel, maka dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 13 diperoleh data sebagai berikut:

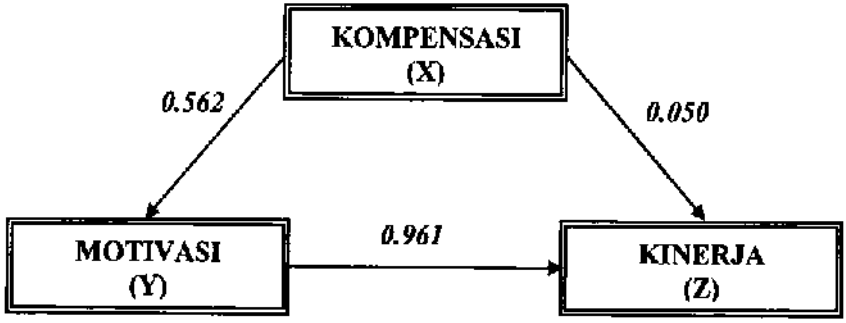
Correlations

KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.562 **	.580 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	67	67	67
MOTIVASI	Pearson Correlation	.562 **	1	.989 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	67	67	67
KINERJA	Pearson Correlation	.580 **	.989 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	67	67	67

**.

Tabel 5.2 Hasil Analisis Korelasional Terhadap Semua Variabel

Dari hasil perhitungan tersebut, model analisis jalur dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 5.1. Hasil Analisis Jalur (*Path Anaysis*)

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Keseluruhan uji asumsi klasik ini dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 13. Hasil

pengolahan data Uji Normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 13 sebagai berikut;

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMPENSASI	MOTIVASI	KINERJA
N		67	67	67
Normal Parameters[a,b]	Mean	36.52	52.27	44.31
	Std. Deviation	4.946	5.116	5.010
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.106	.122
	Positive	.092	.102	.094
	Negative	-.125	-.106	-.122
Kolmogorov-Smimov Z		1.020	.870	.999
Asymp. Sig. (2-tailed)		.249	.435	.271

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 5.3 Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov)

Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya nilai Kolmogorov Smirnov semuanya menunjukkan nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model pada persamaan adalah normal. Sehingga dapat dinyatakan bahwa asumsi normalitas pada asumsi klasik ini sudah dapat terpenuhi.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.1 diketahui bahwa nilai *VIF* pada semua variabel < 10 yakni 1,462. Nilai tersebut tersebut masih di bawah 10 sebagai nilai toleransi yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini bersifat non multikolinieritas.

Uji autokorelasi ini menggunakan uji D-W (Durbin Watson). Hasil analisis disajikan sebagai berikut :

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.990[a]	.980	.980	.711	.586

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 5.4 Hasil Pengujian Auto Korelasi Durbin-Watson

Berdasarkan hasil analisis pada yang dilakukan ternyata nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh adalah sebesar 0,929 sehingga dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Dalam rangka menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah ditetapkan, maka untuk pengujian secara individu, digunakan uji t pada taraf kesalahan (α)= 0,05 sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya. Hasil analisis disajikan sebagai berikut

Coefficients [a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.736	.915		-7.358	.000		
	MOTIVASI	.941	.021	.961	45.495	.000	.684	1.462
	KOMPENSASI	.050	.021	.050	2.356	.022	.684	1.462

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 5.5 Hasil Analisis Regresi Kompensasi (X) dan Motivasi (Y) Terhadap Kinerja (Z)

Dari hasil analisis (Tabel 5.5) dapat diinterpretasikan berikut: (1) Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya bahwa kompensasi yang diterima berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya menunjukkan nilai 0.022 lebih kecil dari 0.05 atau 5% sebagai taraf kesalahan yang ditetapkan. (2) Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya menunjukkan nilai 0.000

Dalam rangka menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah ditetapkan, maka untuk pengujian secara simultan, digunakan uji F pada taraf kesalahan (α)= 0,05 sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya. Hasil yang diperoleh sebagai berikut :

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1624.034	2	812.017	1604.794	.000[a]
	Residual	32.384	64	.506		
	Total	1656.418	66			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 5.6 Hasil Pengujian Secara Simultan (UJI F)

Dari hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan berikut :

Berdasarkan hasil analisis (Tabel 5.6) menyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya bahwa kompensasi yang diterima dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi dari F menunjukkan nilai 0.000 lebih kecil dari 0.05 atau 5% sebagai taraf kesalahan yang ditetapkan.

Perhitungan jalur akan menjelaskan tentang pengaruh Kompensasi (X) dan Motivasi (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja (Z). Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

a. Menghitung pengaruh langsung *(Direct Effect* atau *DE)*
   1). Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja.
   DE_{zx} : X Z sebesar 0,050
   2). Pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi.
   DE_{yx} : X Y sebesar 0,562
   3). Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja.
   DE_{zy} : Y Z sebesar 0,961
b. Menghitung pengaruh tidak langsung *(Indirect Effect* atau *IE)*
   1). Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi.
   IE_{zyx} : X Y Z sebesar 0,050 (0,961) = 0,048
c. Menghitung Pengaruh Total *(Total Effect* atau *TE)*
   1). Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi.
   $TE_{zyx} = DE_{zx} + IE_{zyx}$ sebesar 0,050 + 0,048 = 0,098
   2). Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja.
   DE_{zx} : X Z sebesar 0,050
   3). Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja.
   DE_{zy} : Y Z sebesar 0,961
d. Menghitung pengaruh sisa *(Residual Effect* atau *RE)*

Pengaruh sisa (ε) terhadap $Z = \sqrt{1 - R^2}$

Pada persamaan struktural yang diperoleh, diketahui besarnya nilai R^2 adalah 0,980 (lihat Tabel 5.4), sehingga pengaruh sisanya sebesar $Z = \sqrt{1 - 0{,}980} = 0{,}141$ atau besarnya nilai error adalah sebesar 14,1%.

e. Analisis perbandingan antara pengaruh langsung (ρ_{yx}) kompensasi yang diterima terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember, serta pengaruh tidak langsung (ρ_{yzx}) kompensasi yang diterima terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember melalui motivasi. Apabila dilihat dan besaran koefisiennya, maka pengaruh langsung kompensasi yang diterima terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember sebesar 0,050 lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung pemberian kompensasi melalui motivasi sebesar 0,048.

Pembahasan

1. Kompensasi yang diterima berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember

Berdasarkan hasil analisis (Tabel 5.5) menyatakan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya bahwa kompensasi yang diterima berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya menunjukkan nilai 0.022 lebih kecil dari 0.05 atau 5% sebagai taraf kesalahan yang ditetapkan. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dosen dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Besarnya kontribusi kompensasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember terlihat dari nilai koefisien regresinya sebesar$(0{,}050)^2 = 0.0025$ atau 2,5%.

Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi yang diterima memberi kontribusi meskipun kecil terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember. Hal ini berarti untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember diupayakan peningkatan pemberian kompensasi.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Rudi Kusubagio (2001) dan Fani Setiawati (2002). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember

Berdasarkan hasil analisis (Tabel 5.5) menyatakan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember.. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya menunjukkan nilai 0.000 lebih kecil dari 0.05 atau 5% sebagai taraf kesalahan yang ditetapkan. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dosen dipengaruhi oleh motivasi kerja. Besarnya kontribusi motivasi kerja yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember terlihat dari nilai koefisien regresinya sebesar$(0,961)^2 = 0.923$ atau 92,3%.

Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi yang diterima memberi kontribusi yang asangat besar terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember. Hal ini berarti untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember diupayakan pemberian dorongan untuk meningkatkan motivasi Dosen, baik motivasi secara internal maupun motivasi secara eksternal.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Tita Fajar Ariyatiningsih (2003) dan Cahyaning Indriasari, (2005) Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Kompensasi yang diterima dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember

Berdasarkan hasil analisis (Tabel 5.6) menyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya bahwa kompensasi yang diterima dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi F menunjukkan nilai 0.000 lebih kecil dari 0.05 atau 5% sebagai taraf kesalahan yang ditetapkan. Besarnya kontribusi yang diberikan secara simultan oleh kompensasi yang diterima dan motivasi kerja terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember terlihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,980 atau 98,2%, sedangkan sisanya sebesar 1,8% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutermeister (dalam

Trigono, 2003:117) mengatakan dalam satu paradigma tentang berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kemampuan, motivasi kerja dan kebutuhan individu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: *Pertama,* kompensasi yang diterima berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen STAIN Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya menunjukkan nilai 0.022 lebih kecil dari 0.05 atau 5% sebagai taraf kesalahan yang ditetapkan. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dosen dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Besarnya kontribusi kompensasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Dosen STAIN Jember terlihat dari nilai koefisien regresinya sebesar$(0,050)^2 = 0.0025$ atau 2,5%.

Kedua, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen STAIN Jember.. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya menunjukkan nilai 0.000 lebih kecil dari 0.05 atau 5% sebagai taraf kesalahan yang ditetapkan. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dosen dipengaruhi oleh motivasi kerja. Besarnya kontribusi motivasi kerja yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Dosen STAIN Jember terlihat dari nilai koefisien regresinya sebesar$(0,961)^2 = 0.923$ atau 92,3%.

Ketiga, Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa kompensasi yang diterima dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen STAIN Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi dari F menunjukkan nilai 0.000 lebih kecil dari 0.05 atau 5% sebagai taraf kesalahan yang ditetapkan. Besarnya kontribusi yang diberikan secara simultan oleh kompensasi yang diterima dan motivasi kerja terhadap kinerja Dosen STAIN Jember terlihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,980 atau 98,2%, sedangkan sisanya sebesar 1,8% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keempat, Analisis perbandingan antara pengaruh langsung (ρ_{yx}) kompensasi yang diterima terhadap kinerja Dosen STAIN Jember, serta pengaruh tidak langsung (ρ_{yzx}) kompensasi yang diterima terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember melalui motivasi. Apabila dilihat dari besaran koefisiennya, maka pengaruh langsung kompensasi yang diterima terhadap kinerja Dosen STAIN Jember sebesar 0,050 lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung pemberian kompensasi melalui motivasi sebesar 0,048.

DAFTAR PUSTAKA

Alhusin S. 2003. *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS.13 For Windows*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.

Davis, Keith dan John W. Newstroom, 1996, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Penerjemah Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.

Dessler G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Dunn, N. William. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Haninndita Graha Widia.

Ghozali I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gomez-Mejia, R. Luis, dkk. 2001. *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.

Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research*. Jilid I. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.

Indriasari, Cahyaning. 2005. "Pengaruh Motivasi dan Stres Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamsostek Kantor Wilayah VI Jawa Timur, Bali dan Nusa Tenggara". *Tesis*. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Jember.

Mathis R. L., J. H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.

Mustopadidjaja, AR. 2002. *Manajemen Proses Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Nachrowi N. D, Usman H. 2002. *Penggunaan Teknik Ekonometrika Pendekatan Populer dan Praktis Dilengkapi Teknik Analisis dan Pengolahan Data dengan Menggunakan Paket Program SPSS*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nugroho, D. Riant. 2004. *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi.*

Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.

Pareek, Udai. 1984. *Perilaku Organisasi: Pedoman ke Arah Pemahaman Proses Komunikasi antar Pribadi dan Motivasi Kerja.* Jakarta: Pustaka.

Rochaety E., R. Tresnati, H. A. M. Latief. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ruky, S. Achmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Santoso Singgih. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik.* Jakarta: Elex Media Komputindo.

Setiawati, Fani, 2002, "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan The Westin Surabaya". *Tesis.* Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Jember.

Siagian, P. Sondang. 1997. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi.* Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

Subarsono, AG. 2005. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori, dan Aplikasi,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wahab, Abdul, Solichin. 2002. *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi, Kebijaksana Negara.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wibawa, Samudra. 1994. *Kebijakan Publik, Proses, dan Analisis.* Jakarta: Intermedia.

Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen.* Jakarta: Rajawali Press.