

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DOSEN PADA UNIVERSITAS TRUNAJAYA BONTANG

Hellen Vera Simanjuntak
Universitas Trunajaya Bontang
hellenvsimanjuntak@gmail.com

Abstract

This study is a causality by using primary data and secondary data, while the object of research is the lecturer at the University Trunajaya Bontang with a total sample of 53 respondents. The aim of this study was to (1) To determine the influence of simultaneous between variable compensation, work environment, Job Promotion and Supervision of job satisfaction Lecturer at the University of Trunajaya Bontang. (2) To determine the partial variable the dominant influence on job satisfaction Lecturer at the University Trunajaya. In order to test the hypothesis analysis the authors use multiple linear regression analysis using SPSS 22. The respondents of this study is a lecturer at the University of Trunajaya, a number of 53 respondents. Results of the analysis showed that there is a positive and significant influence between variable compensation, work environment, promotion, supervision on job satisfaction, the variable dominant influence on job satisfaction is variable promotion, it is evident from the value of Standardized Coefficient Beta variable promotion is amounted to 0.428 which is greater than the other independent variable coefficients.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Occupation Promotion, Supervision And Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun

organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Kepuasan kerja dosen ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dosen tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisitif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja dosen menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila dosen merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh

kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau suatu lembaga pendidikan dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila dosen tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. (Siagian : 2008:295)

Masalah kepuasan kerja Dosen pada Universitas Trunajaya Bontang sampai pada saat ini penulis merasa belum terpenuhi, oleh karena hal tersebut, saya selaku penulis sangat bersemangat mengangkat hal kepuasan kerja Dosen pada Universitas Trunajaya Bontang untuk diteliti. Adapun fenomena sampai saat ini di Universitas Trunajaya, menurut pengamatan kami adalah semangat Dosen yang kurang serta suara-suara dari para Dosen yang berindikasi bahwa mereka kurang diperhatikan secara maksimal oleh Yayasan.

Sumber daya yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan tertinggi yaitu perkuliahan adalah dosen. Unsur ini merupakan *key person* dalam proses pembelajaran khususnya dan umumnya dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan dosen dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi dosen, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja dosen perlu

mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Dosen yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi.

Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar.

Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005, Dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pendidik dan peserta didik atas hubungan timbal balik

yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan. Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Kemampuan dosen mengajar merupakan dimensi paling utama untuk dilakukan monitoring. Penilaian ini dapat dilakukan oleh dosen sendiri.

Penelitian ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang dimaksud adalah ketika dosen mengalami kepuasan batin yaitu ketika ada nilai balas jasa kerja yang telah dilakukan oleh dosen terhadap suatu lembaga pendidikan yaitu Universitas Trunajaya Bontang, dilihat dari kompensasi yang diterima oleh Dosen yang relatif kecil memang agak sulit mengharapkan kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, maka kompensasi dalam bentuk uang yang diterima dapat merupakan penghasilan tambahan. Karena pekerjaan sebagai Dosen merupakan pekerjaan utamanya.

Fenomena yang terjadi dilapangan bahawa kompensasi yang diterima belum memenuhi standar upah minimum provinsi sesuai yang diterapkan oleh pemerintah. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk

meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, seseorang akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tetapi jika para dosen memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi seorang dosen sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para dosen itu sendiri.

Lingkungan kerja yang kondusif seperti ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai, adanya perawatan sarana yang digunakan dalam proses belajar mengajar, serta ruangan kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan semangat kerja Dosen dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerjanya sebagai Dosen. Fenomena yang terjadi di lingkungan Universitas Trunajaya Bontang menunjukkan kurangnya ruang kelas memadai, dan dianggap tidak mengikuti perkembangan jumlah Mahasiswa yang semakin meningkat.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja data mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai

tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Promosi jabatan ke jenjang yang lebih baik tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang dosen, karena dengan kenaikan jabatan akan mempengaruhi gaji atau upah yang diterima. Beberapa tenaga pengajar juga mengeluh dengan peraturan promosi Dosen yang dianggap kurang transparan. Pengawasan adalah sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Dalam pengawasan kerja yang telah ditetapkan oleh Universitas Trunajaya Bontang adalah seperti absensi kehadiran dosen, ketepatan waktu mengajar dosen kepada mahasiswa, dan lain-lain. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis, pengawasan di Universitas Trunajaya Bontang dirasa kurang terimplementasi dengan baik, sehingga dari deksriptif penjelasan yang telah diuraikan maka peneliti mencoba melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui kepuasan kerja dosen di

Universitas Trunajaya Bontang yaitu dengan judul penelitian tentang Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen Pada Universitas Trunajaya Bontang.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan maka, pertanyaan-pertanyaan penelitian yang akan dikaji dan dianalisis adalah sebagai berikut:1. Faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, dan Pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Dosen pada Universitas Trunajaya Bontang. 2. Secara parsial variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja Dosen pada Universitas Trunajaya Bontang.

Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

Dosen adalah modal utama bagi setiap Perguruan Tinggi (Universitas). Sebagai modal Dosen perlu dikelola agar tetap merupakan modal yang produktif. Akan tetapi mengelola Dosen bukanlah hal yang mudah, karena status, keinginan dan latar belakang yang berbeda. Oleh sebab itu Universitas harus bisa mendorong dosen agar tetap produktif dalam mengerjakan pekerjaannya masing-masing, yaitu dengan memberikan bilan baik yang menimbulkan kepuasan kerja dalam diri Dosen, salah satunya melalui pemberian kompensasi yang sesuai.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Pemberian segala bentuk kompensasi non finansial juga sangatlah berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, karena dengan pemberian kompensasi non finansial seperti kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana karyawan itu bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut (Simamora, 2001:541), dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan juga rekan kerja yang ramah akan semakin memudahkan karyawan dalam bekerja satu sama lain, oleh karena itu pemberian kompensasi non finansial dianggap perlu dan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dari para kayawannya.

Dari uraian di atas maka tersirat bahwa dengan adanya kompensasi non finansial akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap Dosen mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan Dosen didalam melakukan pekerjaannya

Hubungan Antara Promosi Jabatan Dengan Kepuasan Kerja

Kebutuhan non-material bagi manusia salah satunya adalah keinginan untuk maju dan berkembang dalam

pekerjaannya. Seperti yang telah dikemukakan di atas bahwa kebutuhan itu dapat terpenuhi, salah satunya yaitu dengan jalan promosi jabatan. Dengan mengadakan promosi, maka akan berguna bagi Universitas dan juga membawa pengaruh yang positif terhadap para Dosen yang dipromosikan maupun Dosen lain untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar dapat dipromosikan, dan hal tersebut tentunya akan meningkatkan prestasi kerja.

Promosi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Hariandja (2005:291) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi beberapa aspek, yaitu: Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan Kerja, Atasan, Promosi jabatan, dan Lingkungan Kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di atas, promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi promosi kerja. Sebab seorang Dosen yang mendapat promosi jabatan menunjukkan adanya perkembangan dalam karir Dosen tersebut. Dengan begitu, Dosen yang dipromosikan jabatan akan diberi sebuah kepercayaan dan tanggungjawab, sehingga dengan dosen memiliki tugas tambahan jabatan maka akan diikuti dengan kenaikan upah yang akan diterima, hal tersebut akan dimungkinkan kebutuhan-kebutuhan dapat terpenuhi. Dapat terlihat jelas bahwa hubungan antara promosi jabatan dan kepuasan kerja merupakan kesatuan

yang akan menumbulkan sebuah kesenjangan ataupun permasalahan jika dipisahkan satu dengan yang lainnya.

Hubungan Antara Pengawasan Dengan Kepuasan Kerja

Secara umum pengawasan dapat diartikan sebagai perbuatan untuk melihat dan memonitor terhadap orang agar sesuai dengan kehendak yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Fayol, (Harahap, 2001) mengatakan bahwa pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari. Dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu usaha untuk mengetahui apakah suatu tugas dan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya pengawasan yang baik diharapkan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan akan dapat terjadi dengan efektif dan efisien. Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan

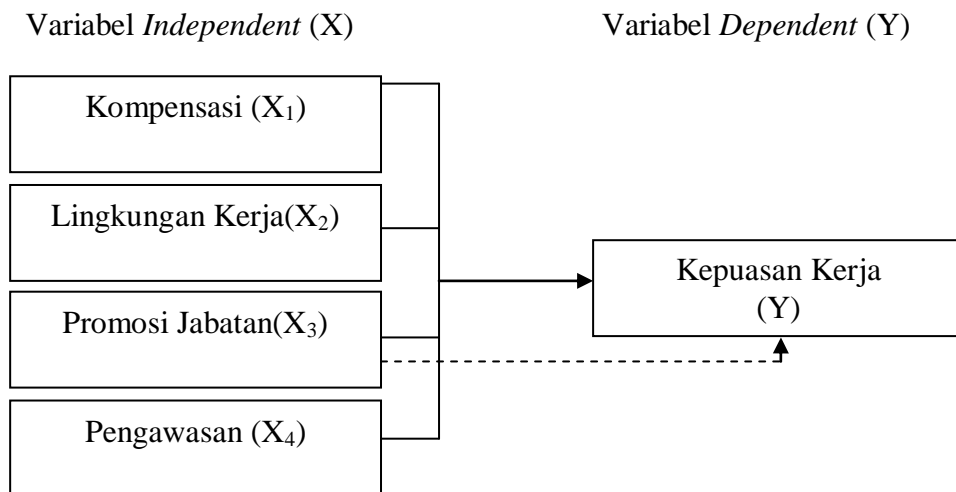
tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya.

Pengawasan secara umum diartikan sebagai suatu kegiatan administrasi yang bertujuan mengandalkan evaluasi terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan apakah sesuai dengan rencana atau tidak. Karena itu bukanlah dimaksudkan untuk mencari siapa yang salah dan benar tetapi lebih diarahkan kepada upaya untuk melakukan koreksi terhadap hasil kegiatan. Dengan demikian jika terjadi kesalahan atau penyimpangan-penyimpangan yang tidak sesuai dengan sasaran yang diinginkan dicapai, maka segera diambil langkah-langkah yang dapat meluruskan kegiatan berikutnya, sehingga terarah pelaksanaannya. Menurut Sule dan Saefullah (2005:78) mendefinisikan bahwa pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori-teori, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai gambaran dalam

menentukan hipotesis dalam penelitian. Dengan ini maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian di dalam gambar1. sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Model Analisis

Seperti yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda (*Multiple Regression*) dengan sarana program computer SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) versi 22.00.

Untuk memudahkan penganalisaan data yang diperoleh dalam menguji faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen dan pengujian hipotesis, yang mana hal ini diperlukan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas baik secara simultan maupun parsial. Untuk itu perlu dilakukan beberapa tahapan pengujian

pada bagian selanjutnya didalam penelitian ini.

Menurut Priyatno (2008:73) dikemukakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linier berganda menurut Priyatno (2008:73) adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependent (nilai yang diprediksikan)

X_1, X_2 dan X_n = variabel independent

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2 \dots X_n=0$)

Sehingga persamaan regresi didalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Promosi Jabatan

X_4 = Pengawasan

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh para responden dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan beberapa kriteria Dosen yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan.

Tabel 1 : Jenis kelamin responden (n=53)

No .	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	57
2	Perempuan	23	43
Total		53	100

Sumber : Hasil Kuesioner 2018

Pada tabel 1 diatas, terlihat bahwa dari 57 orang Dosen, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yang menjadi responden lebih mendominasi daripada yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini terlihat pada jumlah

laki-laki sebanyak 30 orang atau 58%, sementara yang berjenis perempuan sebanyak 23 orang atau 43%.

Tabel 2 : Usia responden (n=53)

No .	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 20 th	-	0
2	20-30 th	15	28
3	31-40 th	31	58
4	> 40 th	7	13
Total		53	100

Sumber : Hasil Kuesioner 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa usia responden dalam penelitian ini kebanyakan berusia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 58%. Sementara responden yang berusia antara 20-30 tahun adalah sebanyak 15 orang atau sebesar 28%, yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 13%, dan ada yang berusia kurang dari 20 tahun tidak ada atau sebesar 0%.

Tabel 3 : Pendidikan responden (n=53)

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	S1	-	0
2	S2	50	94
3	S3	3	6
Total		53	100

Sumber : Hasil Kuesioner 2018

Berdasarkan jawaban responden yang terlihat pada tabel 3 diatas, diketahui bahwa pada umumnya responden memiliki pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 94%. Sementara responden yang memiliki pendidikan terakhir S3 adalah sebanyak 3 orang atau sebesar 6%.

Responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 tidak ada.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas dari data kuesioner masing-masing butir pertanyaan, maka dipergunakan program komputer seri program statistik (SPSS 22.0) dan hasil dari nilai validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dari output SPSS *nonparametric correlations* terlihat bahwa korelasi antar butir pertanyaan terhadap total skor masing-masing variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari empat variabel yaitu kompensasi,

lingkungan kerja, promosi jabatan dan pengawasan adalah valid. Untuk konstruk kepuasan korelasi antar butir terhadap variabel menunjukkan signifikan valid.

Analisis Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Metode yang digunakan dalam analisis reliabilitas ini adalah metode *Alpha-Cronbach*. Nilai *Alpha-Cronbach* (r alpha) program SPSS 22 ditunjukkan oleh besarnya nilai alpha (α). Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,6, apabila r alpha > 0,6 maka variabel yang diteliti adalah reliabel.

Tabel 4 Nilai Alpha Variabel (Dependent dan Independent)

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Batas	Status
Kompensasi	0,758	0,6	Reliabel
Lingk. Kerja	0,751	0,6	Reliabel
Prom. Jabatan	0,758	0,6	Reliabel
Pengawasan	0,740	0,6	Reliabel
Kepuasan	0,734	0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai alpha dari variabel secara keseluruhan butir yang ada dalam masing-masing variabel adalah reliabel (andal). Dari hasil analisis validitas dan reliabilitas tersebut di atas, secara keseluruhan butir-butir pertanyaan dari tiap-tiap variabel dapat digunakan dan dapat didistribusikan kepada seluruh responden

Sumber: Data Primer diolah 2018 (53 responden), karena tiap-tiap butir menunjukkan hasil yang valid dan reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Adapun alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel *independent* (X) yang terdiri dari kompensasi, lingkungan

kerja, promosi jabatan dan pengawasan dengan kepuasan kerja dosen (Y).

Dalam rangka mempermudah dan mempercepat proses analisis regresi berganda dalam penelitian ini, maka dipergunakan sistem komputerisasi

dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 22.0 berikut ini merupakan hasil analisis data yang diambil berdasarkan kuesioner kepada 53 responden, sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,135	,214		,634	,529
Kompensasi	,188	,100	,181	1,887	,005
Lingk. Kerja	,225	,069	,258	3,248	,002
Prom. Jabatan	,368	,080	,428	4,606	,000
Pengawasan	,170	,073	,195	2,330	,024

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka diketahui:

- 1) Nilai a (koefisien regresi konstanta) sebesar 0,135
- 2) Nilai b_1 (koefisien regresi kompensasi) sebesar 0,188
- 3) Nilai b_2 (koefisien regresi lingkungan kerja) sebesar 0,225
- 4) Nilai b_3 (koefisien regresi promosi jabatan) sebesar 0,368
- 5) Nilai b_4 (koefisien regresi pengawasan) sebesar 0,170.

Dari hasil perhitungan tersebut diatas maka diperoleh persamaan regresi linier bergandasebagai berikut :

$$Y = 0,135 + 0,188 X_1 + 0,225 X_2 + 0,368 X_3 + 0,170 X_4$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen pada Universitas Trunajaya Bontang. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan *standardized coefficients* (Beta) menunjukkan bahwa variabel

promosi jabatan lebih berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dosen pada Universitas Trunajaya Bontang.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Setelah mengetahui nilai koefisien regresi a, b_1 , b_2 , maka selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel *independent* terhadap *dependent* dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) serta analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. R² mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Apabila R² mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat. Nilai R dan R² yang diperoleh dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.875	.865	.16870

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan hasil data didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,935 atau 93,50%. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja(X_2), promosi jabatan (X_3), pengawasan (X_4), dan variabel kepuasan (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat karena berada diinterval koefisien 0.800-1.000. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,875 artinya bahwa 87,50% variasi dari variabel kepuasan dapatdijelaskan oleh variabel

kompensasi (X_1), lingkungan kerja(X_2), promosi jabatan (X_3), pengawasan (X_4). Sedangkan12,50% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalammodel.

Uji F (Uji Simultan / Serentak)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruhkompensasi (X_1), lingkungan kerja(X_2), promosi jabatan (X_3), pengawasan (X_4) terhadap variabel kepuasan (Y) secarabersamaan. Hasil pengujian F sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Analisis Uji F (Uji Simultan).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.564	4	2.391	84.011	.000 ^a
Residual	1.366	48	.028		
Total	10.930	52			

Sumber : Data Primer Diolah, 2014.

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai F_{hitung} sebesar **84.001** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan (α) 10% dengan $df_1 = 4$ dan $df_2 = 47$ adalah sebesar 1,97 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikansi 0,000 untuk seluruh variabel. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), promosi jabatan

(X_3) danpengawasan (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Dosen.

Uji t (Uji Parsial / Individual)

Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruhkompensasi (X_1), lingkungan kerja(X_2), promosi jabatan (X_3), pengawasan (X_4) dengan kepuasan kerja dosen. Hasilpengujian uji parsial sebagai berikut:

Tabel 8 Analisis Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,135	,214		,634	,529
Kompensasi	,188	,100	,181	1,887	,005
Lingk. Kerja	,225	,069	,258	3,248	,002
Prom. Jabatan	,368	,080	,428	4,606	,000
Pengawasan	,170	,073	,195	2,330	,024

Sumber: Data Primer diolah 2018

Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada level of significant 0,10, diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_1), sebesar **1,887** dan diketahui t_{tabel} sebesar **1,29982** (uji satu arah, pada pada kolom 3 dengan df 47), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian variabel kompensasi (X_1) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
- 2) Pada level of significant 0,10, diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_2), sebesar **23,248** dan diketahui t_{tabel} sebesar **1,29982** (uji satu arah, pada pada kolom 3 dengan df 47), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian variabel lingkungan kerja (X_2) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
- 3) Pada level of significant 0,10, diperoleh t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan (X_3), sebesar **4,606** dan diketahui t_{tabel} sebesar **1,29982** (uji satu arah, pada pada kolom 3 dengan df 47), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian variabel promosi jabatan

(X_3) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

- 4) Pada level of significant 0,10, diperoleh t_{hitung} untuk variabel pengawasan (X_4), sebesar **2,330** dan diketahui t_{tabel} sebesar **1,29982** (uji satu arah, pada pada kolom 3 dengan df 47), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian variabel pengawasan (X_4) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian diperoleh hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, pengawasan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh tingkat koefisien korelasi yang sangat kuat yakni sebesar 0,935 atau 93,50%, selanjutnya bila ditinjau dari koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,875 atau 87,50% artinya bahwa 87,50% variasi dari variabel kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X_1),

lingkungan kerja (X_2), promosi jabatan (X_3), pengawasan (X_4). Sedangkan 12,50% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah variabel promosi jabatan, hal ini terbukti dari besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* variabel promosi jabatan yaitu sebesar **0,428** yang mana lebih besar dari koefisien variabel *independent* yang lain, hal ini disebabkan karena kesediaan dosen mengajar di Universitas Trunajaya Bontang adalah bentuk aktualisasi individu pengajar yang kebanyakan telah mempunyai pekerjaan lain selain mengajar, mempunyai kegemaran untuk mengajar serta keinginan pengajar untuk mengembangkan diri sebagai dosen di Universitas Trunajaya Bontang.

Hendaknya Universitas Trunajaya perlu melakukan pendekatan kepada dosen yang dilakukan pimpinan dalam memberikan motivasi kerja kepada dosen guna meningkatkan kepuasan dan kinerja. Variabel kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting karena pemimpin mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) agar timbul gairah kerja bagi tercapainya tujuan atau sasaran organisasi. Tidak sekedar mempengaruhi bawahan, tetapi sekaligus menumbuhkan partisipasi dan kepedulian bawahan

terhadap organisasi dimana ia bekerja, sehingga diperlukan peran pimpinan dalam pelaksanaan kegiatan di universitas Trunajaya.

Memberikan pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kemampuan Dosen dalam menyelesaikan tanggung jawabnya yang dapat dilaksanakan baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, serta menjamin kompensasi diberikan tepat waktu agar pegawai dapat mencapai kinerja yang optimal dalam bekerja. Hendaknya pihak Universitas mempertahankan kedisiplinan pegawai dengan terus melakukan pengawasan terpadu yaitu pengawasan yang dilakukan tidak hanya oleh pimpinan akan tetapi pengawasan antar Dosen dengan saling mengingatkan antar Dosen apabila terdapat Dosen yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan yang seharusnya

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2005, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta : Grasindo.
- Simamora, 2001, "*Panduan Riset Perilaku Konsumen*", PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2008, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta : Bumi Aksara.
- Fayor, Harahap. 2001. *System Pengawas*. Maj. Jakarta
- Sule, Dkk. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Prenada Media Jakarta

Dewi, Priyatno, 2008. *Mandiri belajar SPSS-bagi mahasiswa dan umum*. Yogyakarta: mediakom