

Volume 2 | No.1 | Edisi : Januari – Juni 2013 | ISSN : 2302-4585

JURNAL *Kompetitif*



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 2	No. 1	Hal : 1 - 126	Palembang, Januari 2013	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	---------------	-------------------------	-------------------

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Dewan Redaksi

Pelindung	: Prof. Dr. Ir. Edizal AE (Rektor)
Pembina	: Syaiful Sahri, SE.MSi (Dekan Fakultas Ekonomi) Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M
Pimpinan Umum	: Hj.Nina Fitriana, SE.,M.Si
Ketua Penyunting	: Msy.Mikial, SE.,Ak.,M.Si
Penyunting Ahli	: Prof. Dr. H. Masngudi, APU (Universitas Borobudur) Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M (UTP) Prof. Dr. H. Taufiq Marwah, SE.,M.Si (Universitas Sriwijaya) Dr. Kamaluddin, SE.,M.M (Universitas Bengkulu) Dr. Helmi Yazid, SE.,M.Si (Univ. Sultan Ageng Tirtayasa)
Penyunting Pelaksana	: Sugiri Dinah, SE.,M.Si, Amrillah Azrin, SE.MM, Lusia Nargis, SE.,M.Si, Rizal Effendi, SE.MSi
Sekretariat	: Muhammad Said, SE.MSi (Pembantu Umum) : Ernawati, SE.Ak (Keuangan) : Yun Suprani, SE.MSi (Administrasi)
Penerbit	: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
Alamat Redaksi	: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Jl. Kapt. Marzuki No.2446 Kamboja Palembang 30129 Telp. 0711-354654 E-mail : redaksi.fe_utp@yahoo.co.id

Jurnal "Kompetitif" adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (Januari dan Juli), bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan kepada masyarakat ilmiah.

1. **Artikel dapat diangkat dari hasil penelitian atau kajian analitis kritis** di bidang Ilmu Ekonomi yang berhubungan dengan bidang Perbankan, Manajemen dan Akuntansi yang dianggap perlu didesiminasikan.
2. **Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris**, minimal 10 halaman dan maksimal 15 halaman termasuk daftar pustaka dan lampiran ; ukuran kertas A4; spasi 1,5; margin kiri 4 cm, margin kanan, atas, dan bawah masing-masing 3 cm, menggunakan Times New Roman font 12.
3. **Artikel diketik dengan komputer program MS Word**. Penulis dimohon mengirimkan satu *print out* dan satu CD yang berisi artikel. Cantumkan alamat, email dan nomor telepon/HP penulis untuk keperluan konfirmasi tentang tulisan yang dikirimkan ke redaksi.
4. **Artikel dilengkapi** :
abstrak maksimum 150 kata, dan kata-kata kunci.
Biodata singkat penulis dan identitas penelitian dicantumkan sebagai catatan kaki pada halaman pertama artikel.
5. **Penulisan Daftar Rujukan** mengikuti urutan :
(a) *last name, first name, middle name*
(b) tahun penerbitan,
(c) judul buku (huruf miring),
(d) kota penerbitan, dan
(e) nama penerbit (bila buku) atau judul artikel, judul jurnal, beserta volume, nomor edisi, dan halaman (bila artikel).
Contoh:
Brigham & Houston, 2006, *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*, Jakarta, Salemba Empat.
Mikial, Msy, 2010, *Evaluasi terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Zakat, Infaq dan Shadaqah pada Lembaga Amil Zakat Daerah (Lazda) Sumsel Dompot Sosial Insani Mulia (DSIM) Palembang*, Palembang, Majalah UTP, No.64, 2010, 92 - 101.
6. **Artikel hasil penelitian** memuat:
Judul (maks 14 kata)
Nama penulis (tanpa gelar)
Alamat email yang dapat dihubungi
Abstrak (Bhs Inggris, satu paragraf)
Kata-kata kunci
Pendahuluan (memuat latar belakang masalah, dan sedikit tinjauan pustaka, serta masalah dan tujuan penelitian).
Metode penelitian
Hasil dan Pembahasan
Simpulan dan Saran
Daftar rujukan (berisi pustaka yang betul-betul dirujuk dalam naskah)
Lampiran (bila perlu)
7. **Artikel Kajian Analisis Kritis** di bidang Ilmu Ekonomi yang dianggap perlu didesiminasikan memuat: **Judul, Nama penulis** dan **alamat email** yang dapat dihubungi

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

DAFTAR ISI

Human Capital Management Sebagai Suatu Sistem Yang Dirancang Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Yang Berkelanjutan Prof.Dr.H.Sulbahri Madjir,SE.MM	1 -11
Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Palembang H.Roy Yan Effendi,SE.MSi	12 - 29
Pengaruh Analisa Kekayaan Bersih Wajib Pajak Badan Dengan Beban Pajak Penghasilan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Timur Sugiharto,SE.MSi	30 - 40
Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Hotel Jayakarta Daira Palembang Salman,SE.MP	41 - 47
Analisa Laporan Keuangan PT.PLN (Persero) Cabang Palembang Rayon Riva'i Sebagai Dasar Menilai Kondisi Kinerja Manajemen Titi Suelmi,SE.Ak.MM	48- 60
Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang Syahyuni,SE.MM	61 - 73
Evaluasi Tingkat Kesehatan Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palembang Yancik Syafitri,SE.MSi	74- 89
Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Upah Terhadap Prestasi Kerja karyawan (Studi kasus di PT Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau) M.A.Baidowi,SE.MM	90 - 101
Analisis Pengendalian Intern Pemberian Kredit Tanpa Agunan (KTA) Dalam Hubungannya Dengan Penetapan Resiko Kredit Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Sudirman Palembang. Lili Syafitri,SE.Ak.MSi	102 - 113
Hubungan Gaya Kepemimpinan Dekan Dengan Semangat Kerja Dosen Dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Muhammad Said,SE.MSi	114- 126

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI PALEMBANG

*Roy Yan Effendi**

ABSTRACT

The role of teachers is crucial in the success of an education. As educators, lecturers are not only required to be able to transfer knowledge to students, moreover lecturers should be able to nurture and develop students' scientific attitude, professionalism, discipline and dedicated in having responsibility with Tri Dharma of University. This research analyzes the effect of job characteristics and job satisfaction on the performance of economic lecturer in Private University Palembang. The research was conducted along 8 months from march until October 2010. From the results of the trends, factors, and regression analysis, obtained the following information;

- 1. 81% economics lecturers of Private University in Palembang said they have agreed to serve as teachers therefore performance shown by the lecturers is good.*
- 2. 75% economics lecturers of Private University in Palembang agreed that they try to give their best performance while doing duties and teaching obligation in their own universities.*
- 3. Finally it can be concluded that the factors of job satisfaction and job characteristics have influenced and have close links with the performance of economic lecturer either simultaneously or partialy in Private University in Palembang.*

Key Word : job characteristics and job satisfaction economics lecturers

A.PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional yang dirancang oleh pemerintah bertujuan untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi anak-anak bangsa guna mendapatkan pendidikan. Seperti yang tercantum pada Undang-Undang Dasar 45 pasal 31, negara melalui penyelenggaranya yaitu pemerintah bertanggung jawab terhadap pendidikan rakyat Indonesia. Dengan pendidikan yang dimulai dari sekolah dasar sampai

perguruan tinggi ditujukan untuk membangun, mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah sangat penting, agar kita tidak menjadi suatu negara tertinggal. Perguruan Tinggi sebagai salah satu lembaga yang menyelenggarakan proses pendidikan pada jenjang pendidikan formal strata 1 sangat diharapkan dapat mewujudkan tujuan tersebut. Sebagai pusat

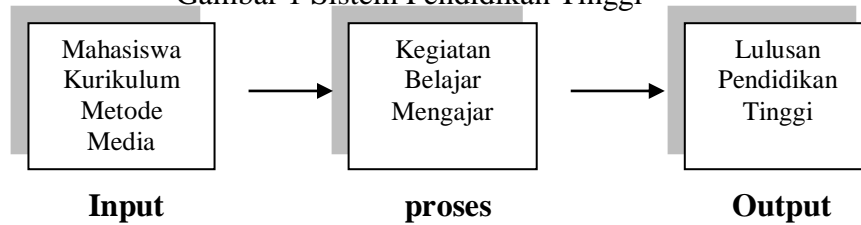
*) Dosen FE Universitas IBA Palembang

pengembangan ilmu pengetahuan (*center of knowledge*) perguruan tinggi menjadi andalan masyarakat untuk meningkatkan kualitas anak-anak mereka. Tanggung jawab pemerintah di dalam penyelenggaraan pendidikan, akan terasa sangat berat kalau hanya dilaksanakan oleh perguruan tinggi negeri saja, oleh karena itu peran perguruan tinggi- perguruan tinggi swasta sangat dibutuhkan. Saat ini sudah banyak perguruan tinggi swasta yang sudah berdiri. Hal ini tentunya sangat menggembirakan masyarakat karena diberikan pilihan dan kesempatan untuk membangun, mengembangkan dan mengarahkan potensi anak-anak mereka untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Tuntutan sumber daya manusia yang berkualitas di era globalisasi ini semakin nyaring diteriakkan oleh para pelaku usaha. Dan perguruan tinggipun semakin sigap menanggapi teriakan tersebut. Persaingan antar perguruan tinggi negeri dengan perguruan tinggi swastapun semakin tajam. Walaupun begitu perguruan tinggi negeri tetap menjadi unggulan dan primadona, khususnya bagi calon-calon mahasiswa

yang bermukim di daerah dan kabupaten.

Keunggulan perguruan tinggi negeri tentunya tidak terlepas dari dukungan pemerintah yang begitu besar, mulai dari fasilitas sarana dan prasarana, fasilitas gaji dan tunjangan sampai kepada kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengembangan kualitas para dosen. Sementara itu uluran bantuan pemerintah kepada perguruan tinggi swasta sangat terbatas bahkan dapat dikatakan minim sekali. Dengan sumber daya modal yang terbatas perguruan tinggi swasta belum mampu memberikan tingkat kesejahteraan yang setara dengan perguruan tinggi negeri. Begitu juga dengan kelengkapan fasilitas sarana dan prasarana pembelajaran masih sangat terbatas. Namun begitu, tidak menghalangi niat perguruan tinggi swasta untuk ikut serta didalam mencerdaskan anak bangsa. Pendidikan baik formal maupun non formal dipandang sebagai serangkaian sistem yang merupakan satu kesatuan yang terdiri dari bagian (subsistem) yang saling berinteraksi satu sama lain dalam mencapai satu tujuan pendidikan. Ilustrasinya dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini; (Soekidjo,2009)

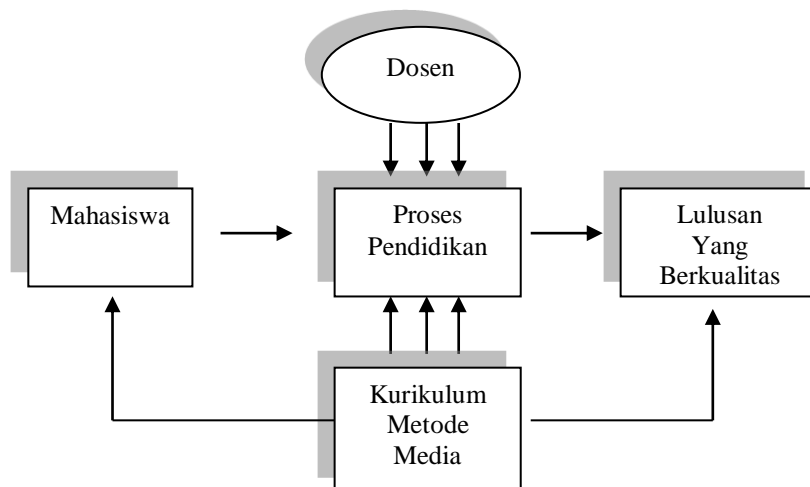
Gambar 1 Sistem Pendidikan Tinggi



Ilustrasi pada gambar 1 menunjukkan bahwa, output (lulusan pendidikan tinggi), tidak hanya dipengaruhi oleh input (mahasiswa, kurikulum, metode dan media) tetapi juga dipengaruhi oleh proses (kegiatan belajar mengajar). Didalam kegiatan belajar mengajar sangat didominasi oleh hubungan interaktif antara pendidik (dosen) dan peserta didik (mahasiswa). Hubungan interaktif ini diwujudkan dalam bentuk komunikasi antara dosen

sebagai pengirim informasi dan mahasiswa sebagai penerima informasi. Informasi yang dikirim oleh dosen merupakan gagasan / fikiran yang dirangkum dari referensi dan wawasan sang dosen yang diperolehnya melalui proses pembelajaran yang dialaminya sampai saat ini. Hubungan interaktif tersebut dapat digambarkan seperti gambar 2 dibawah ini.(Soekidjo Notoatmodjo,2009).

gambar 2



Pada gambar 2, terlihat bahwa peserta didik dalam hal ini mahasiswa menjalankan proses pendidikan dibantu oleh sumberdaya manusia yaitu

pendidik/dosen yang memberikan pengajaran berdasarkan standard kurikulum yang telah disusun, dengan menggunakan suatu metode dan media

pembelajaran. Pengajaran oleh dosen dilakukan melalui proses tatap muka didepan kelas, di laboratorium atau di dalam yang ruangan tertentu. Biasanya tatap muka selama 1 semester dapat dilakukan minimal 14 kali dan maksimal 16 kali pertemuan. Proses pengajaran dimulai dari penyampaian perkuliahan pendahuluan, biasanya penyampaian tujuan umum, bahan ajar, buku-buku wajib dan rujukan yang berpedoman pada silabus yang telah ditetapkan, metode pembelajaran dan media yang digunakan. Hal ini sangat mendukung terciptanya proses interaktif yang dinamis antara dosen dan mahasiswa.

Untuk menentukan hasil dari proses interaktif ini maka harus dilakukan suatu evaluasi. Hasil evaluasi akan menggambarkan tercapai atau tidak tujuan dari proses interaktif antara dosen dan mahasiswa. Biasanya hasil evaluasi akan digambarkan dalam bentuk indeks prestasi kumulatif dan kemampuan soft-skill mahasiswa yang dapat dinilai dari sikap dan perilaku mereka. Peranan seorang dosen memberikan sumbangan yang besar bagi keberhasilan tujuan tersebut. Melalui lakonnya sebagai pendidik, seorang dosen harus mampu membangun kompetensi baik untuk

dirinya sendiri terlebih lagi bagi mahasiswa. Mahasiswa sebagai pembeli jasa pendidikan sangat mengharapkan kompetensi itu dapat tumbuh, berkembang dan terpelihara dengan baik, sehingga dapat memberikan nilai bagi mahasiswa sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

Kemampuan seorang dosen mentransfer ilmu pengetahuan kepada mahasiswa, tentunya tidak terlepas dari kompetensi dosen itu sendiri. Oleh karena itu pendidikan di tingkat universitas harus dijalankan dengan memperhatikan dan memprioritaskan upaya-upaya untuk peningkatan kompetensi dosen. Para dosen yang memiliki kompetensi bukan saja dimulai dari kemampuan dosen itu sendiri, tetapi juga dari perguruan tinggi. Misalnya perguruan tinggi menyiapkan akomodasi untuk studi lanjut, mengirim dosen untuk mengikuti workshop/seminar/pelatihan yang berguna untuk peningkatan keterampilan teknis yang spesifik, atau dukungan materi dan non materi terhadap pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi terutama penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

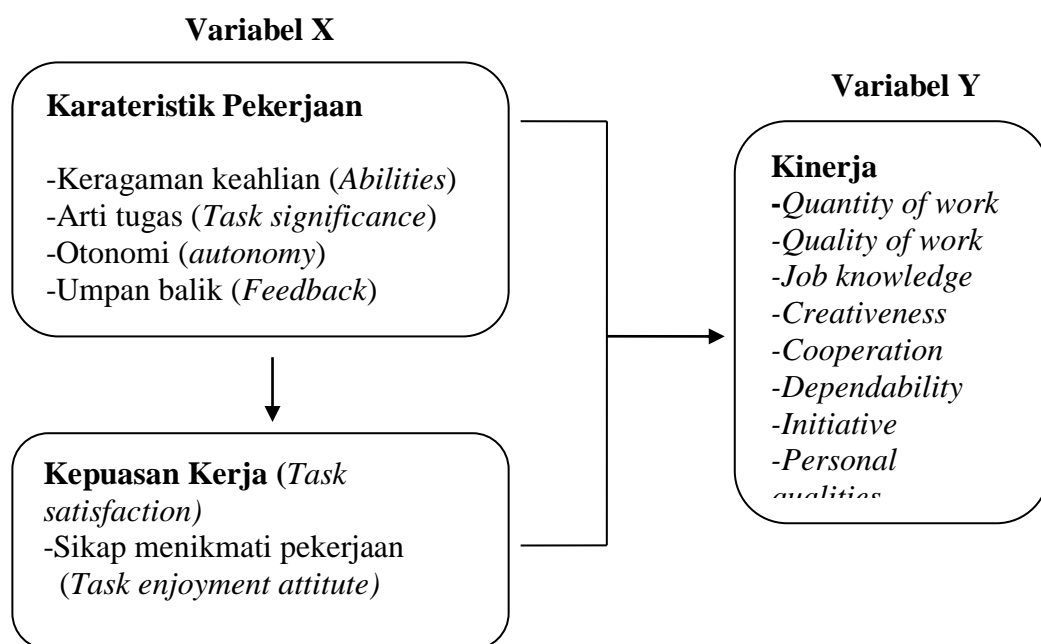
Pembinaan dan pengembangan kompetensi dosen yang didukung oleh perguruan tinggi, tentu akan

berpengaruh pada kinerja dosen dan hal ini akan berdampak pada *performance* perguruan tinggi. Meningkatkan kinerja dosen yang berkaitan dengan berbagai fungsi dan tugas dalam organisasi perguruan tinggi merupakan penjabaran dari tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh perguruan tinggi tersebut. Artinya suatu tujuan hanya dapat dicapai apabila tujuan itu dijabarkan menjadi fungsi dan sejumlah aktivitas yang harus dilakukan oleh orang-orang yang ada dalam organisasi, dalam hal ini para dosen perguruan tinggi. Dengan demikian ada keterkaitan antara tujuan organisasi dan pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap orang.

Karakteristik pekerjaan berhubungan dengan apa yang akan

dilakukan oleh dosen dalam bekerja. Misalnya keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas (kualitas keahlian dan spesifikasi keahlian). Atau pemahaman terhadap tugas/arti tugas, dimana seorang pekerja memahami arti tugas bagi dirinya, manfaat untuk orang lain dan organisasi, serta bagi dirinya sendiri. Kemandirian terhadap tatacara kerja, jadwal dan cara melakukan kerja serta pelimpahan wewenang. Kemudian akan mendapatkan umpan balik berupa hasil dan penghargaan dari atasan sehingga dapat memberikan suatu kepuasan kepada dosen. Dalam kondisi seperti ini biasanya dosen akan menampilkan *performance* kinerja terbaiknya.

Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja



B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan studi deskriptif statistik, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara faktual, terstruktur dan akurat mengenai fakta-fakta tentang Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Palembang.

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah variabel Karakteristik Pekerjaan Dosen, variabel Kepuasan Kerja Dosen dan variabel Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Palembang. Variabel Karakteristik Pekerjaan dan variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel independen dan variabel Kinerja Dosen sebagai variabel dependen.

3. Metode Pengumpulan Data

Data utama yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana untuk memperoleh data tersebut dengan memberikan kuesioner yang telah dirancang dan disesuaikan dengan tujuan penelitian.

4. Instrumen Penelitian.

Kuesioner yang diberikan kepada responden sebelumnya telah

diuji cobakan kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik yang sesungguhnya. Untuk mengukurnya digunakan analisis Validitas dan Reliabilitas. Menurut Sugiyono (2002:221) menyatakan Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrument yang reliabel berarti instrument tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama

Dengan menggunakan Skala Likert yang berupa pernyataan bertingkat dari jawaban sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan skor dari 1 sampai 5 serta sifat kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang telah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

5. Populasi dan Teknik Sampling

Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar/dosen tetap fakultas ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta atau Sekolah Tinggi Swasta di Palembang, sampel yang diambil dengan menggunakan Simple Random Sampling atau yang diambil secara acak

sederhana sebanyak 100 orang responden. Untuk masing-masing perguruan tinggi jumlah responden yang akan didata sebanyak 15-20 orang tenaga pengajar.

6. Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul dari jawaban daftar pertanyaan, dikuantifisir dalam angka 1 sampai dengan 5, kemudian dicari nilai kecenderungannya. Selanjutnya dilakukan perhitungan besaran-besaran yang paling berpengaruh dengan menggunakan analisis faktor. Setelah diperoleh besaran yang paling berpengaruh sampai yang cukup berpengaruh, kemudian diukur dengan menggunakan analisis regresi linier , dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \sum_i$$

Dimana ;

Y = variabel tak bebas atau variabel tujuan

X_n = Variabel-variabel bebas

α = Intersep

β_n = Koefisien regresi

\sum_i = Residual yang berhubungan dengan pengamatan

Pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS for windows 15.0*

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Analisis Kualitatif.

Analisis yang dilakukan pada teori-teori yang ada kaitannya dengan Manajemen Sumber Daya Manusia terutama masalah karakteristik pekerjaan yaitu keragaman keahlian, arti tugas, otonomi, dan umpan balik. Begitu juga dengan teori kepuasan kerja dan kinerja. Analisis ini menguraikan teori-teori terhadap hasil perhitungan analisis kuantitatif sehingga diperoleh suatu kesimpulan.

Analisis Kuantitatif.

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data berbentuk angka-angka atau hal-hal yang dapat diukur. Dalam analisis ini penulis menggunakan regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono (2003:243) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent (bebas) dengan satu variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel yang dalam hal ini adalah Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas.

Dari tabel 3, dapat dilihat semua instrument dinyatakan seluruhnya valid, dengan angka terbesar 0,799 (tabel 3 pengujian validitas instrumen karakteristik pekerjaan yang terdiri dari 2 item pertanyaan untuk keragaman keahlian, 4 item pertanyaan untuk arti tugas, 4 item pertanyaan untuk otonomi,

3 item pertanyaan untuk umpan balik dan 3 item pertanyaan untuk kepuasan kerja. Dari pengujian validitas ini maka dinyatakan bahwa seluruh instrument variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja (X) dapat diteruskan menjadi data. Untuk pengujian reliabilitas adalah dengan cara melihat tingkatan r alpha (α) 0.672 dan 0,750 yang berarti tingkat reliabilitasnya adalah sangat reliable.

Tabel.4 Memperllihatkan besarnya r alpha
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.672	.750	24

Sumber: Pengolahan data *SPSS for windows* 15,0

Analisis Kecendrungan

Analisis kecendrungan merupakan suatu bentuk analisis untuk melihat kecendrungan jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner, yaitu menemukan besarnya persentase dan rata-rata pilihan jawaban yang diberikan responden. Nilai rata-rata persentase jawaban responden untuk variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja disekitar lingkup persetujuan sebesar 81% (10%+38%+33%) ini berarti 81% responden memiliki

kecendrungan setuju, dimana posisi jawaban rata-rata 5. Sedangkan untuk variabel kinerja jawaban responden disekitar lingkup persetujuan sebesar 75% (10%+36%+29%), ini menunjukkan bahwa 75% responden memiliki kecendrungan setuju, dengan posisi jawaban rata-rata 5. Hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja para dosen telah merespon dan menikmati pekerjaan sebagai dosen sekaligus mempengaruhi kinerja mereka.

Analisis Faktor Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja

Tabel 6. Analisis faktor

Faktor	Variabel	Parameter	Bobot Faktor	Skor Koefisien	Akar ciri	% Keragaman	% Kumulatif
Faktor 1	XO ₁	Keragaman keahlian	0.869	0.472	0.295	2.671	2.671
Faktor 2	XO ₂	Arti tugas	0.579	0.188	0.361	2.123	4.794
Faktor 3	XO ₃	Otonomi	0.665	0.165	1.341	9.856	14.650
Faktor 4	XO ₄	Umpan balik	0.372	0.297	0.898	2.235	16.885
Faktor 5	XO ₅	Kepuasan kerja	0.590	0.743	1.202	9.247	26.132
Matriks Diterminan=0,00006541 : KMO =0.785 : Bartlett Test=751.126							

Sumber: Pengolahan data *SPSS for windows* 15,0

Setelah keempat faktor karakteristik pekerjaan dan satu faktor kepuasan kerja dianalisis dengan program *SPSS for windows.15.0*, menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antar variabel yang ditunjukkan oleh nilai determinan matriks mendekati nol (0.00006541). Pengaruh keadaan ini terlihat pada perhitungan alat ukur, dimana nilai KMO (kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) sebesar 0.785 (0,8), menunjukkan bahwa penggunaan analisis faktor sangat memuaskan, sesuai dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini didukung pula oleh matriks korelasi yang terjadi bukan merupakan matriks identitas dimana nilai Bartlett Test of Sphericity cukup besar yaitu 751.126 dengan signifikansi 0.0000 atau dengan kata lain kemungkinan matriks korelasi tersebut merupakan matriks identitas adalah 0 (nol).

Selanjutnya dari analisis faktor, dimana faktor karakteristik pekerjaan diwakili oleh keragaman keahlian, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Sedangkan untuk kepuasan kerja ditandai oleh kematangan sikap untuk menikmati pekerjaan. Secara berurutan menunjukkan besarnya tingkat variansi dan keragaman sebagai unsur yang dikaitkan dengan kinerja tenaga pengajar (dosen) ekonomi di perguruan tinggi swasta di Palembang. Sebagai acuan dalam pemilihan faktor yang dianggap lebih dominan korelasinya dengan kinerja adalah yang memiliki akar ciri lebih besar dari 1 (satu), yaitu;

1. Otonomi atau kemandirian, dengan nilai akar ciri 1.341 dan % keragaman (kontribusi informasi) 9.856%.
2. Kepuasan kerja, dengan nilai akar ciri 1.202 dan % keragaman atau kontribusi informasi 9.247%.

3. Umpan balik, dengan nilai akar ciri 0.898 dan % keragaman atau kontribusi informasi 2.235%.
4. Arti tugas, dengan nilai akar ciri 0.361 dan % keragaman atau kontribusi informasi 2.123%.
5. Keragaman keahlian, dengan nilai akar ciri 0.295 dan % keragaman atau kontribusi informasi 2.671%.
6. Secara keseluruhan / kumulatif hasil % keragaman atau kontribusi informasi sebesar 26.132%.

Analisis Regresi Berganda

Langkah berikutnya adalah melakukan analisis regresi untuk keempat faktor karakteristik pekerjaan

dan kepuasan kerja (variabel independen) yaitu keragaman keahlian, arti tugas, otonomi dan umpan balik serta kepuasan kerja (kematangan sikap menikmati pekerjaan) terhadap kinerja (variabel dependen). Untuk keperluan analisis regresi ini, pertama kali dihitung rata-rata tertimbang dari keempat faktor karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Berdasarkan nilai rata-rata tertimbang keempat faktor karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja, diperoleh hasil regresi seperti terangkum dalam tabel berikut;

Tabel 7

Analisis regresi faktor karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Uraian	Konstanta	Keragaman keahlian	Arti tugas	Otonomi	Umpan balik	Kepuasan kerja
Elastisitas (β)	0,000004829	0.298	0.255	0.411	0.232	0.319
t- Statistik	-	2.767	3.798	4.795	3.986	4.146
Std Error	0.070	0.078	0.079	0.081	0.080	0.085
r^2 - Parsial	-	0.255	0.276	0.395	0.192	0.311
R^2	0.613					
F- ratio	47.935					

Sumber: Pengolahan data SPSS *for windows* 15,0

Sebelum menganalisis hasil regresi lebih jauh, perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi normalitas, yang meliputi :

1. Uji heteroskedastisitas, dengan asumsi bahwa, tidak ada korelasi antara variabel bebas (faktor) dengan residual (unsur gangguan) hasil regresi tersebut. Dengan

menggunakan metode korelasi Rho-Spearman ternyata tidak terdapat korelasi antara variabel bebas dengan nilai residual regresi. Dengan kata lain tiap unsur gangguan tergantung pada nilai yang dipilih dari variabel bebas adalah suatu angka konstan yang sama dengan variance (σ^2)

2. Uji autokorelasi, dengan asumsi unsur gangguan yang berhubungan dengan observasi tidak dipengaruhi oleh unsur gangguan yang berhubungan dengan pengamatan lain yang manapun. Pengujian terhadap asumsi ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson-Test dengan nilai Durbin-Watson- Tabel. Hasil pengujian ini menunjukkan tidak

ada autokorelasi yang terjadi baik positif maupun negatif.

3. Uji multikolinieritas, dengan asumsi bahwa tidak terdapat hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau keseluruhan variabel bebas. Asumsi ini diuji dengan menghitung dan membandingkan nilai R^2 terhadap besaran acuan = 0.8, dimana $R^2 < 0.8$ menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas. Jadi hasil uji asumsi ini tidak terdapat multikolinieritas.

Dengan terpenuhinya ketiga asumsi normalitas tersebut, maka dapat dikatakan bahwa penaksir atau formulasi regresi ini memiliki sifat “Blue” (best linier unbiased estimate) atau penaksir tidak bias.

$$F_{y\text{mt}1} = \alpha + \beta_1 Fx_1 + \beta_2 Fx_2 + \beta_3 Fx_3 + \beta_4 Fx_4 + \beta_5 Fx_5 + \mu \text{ atau}$$

$$F_{y\text{mt}1} = 0.000004829 + 0.298 Fx_1 + 0.255 Fx_2 + 0.411 Fx_3 + 0.232 Fx_4 + 0.319 Fx_5$$

Selanjutnya inferensi terhadap temuan hasil regresi tersebut adalah F-rasio sebesar 47.935 yang lebih besar dari F-tabel (2.680 dan 3.950) menunjukkan pengaruh yang signifikan pada taraf 5% dan 1% antara semua faktor secara serentak dengan kinerja. Sehingga R^2

sebesar 0.613 (61,3%) memberikan keyakinan eratnya hubungan antara faktor karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dengan kinerja. Sedangkan secara parsial atau sendiri-sendiri t- statistik masing-masing sebesar 2.767, 3.798, 4.795, 3.986 dan

4.146 lebih besar dari t-tabel (1.645 dan 2.326). Juga menunjukkan pengaruh yang signifikan baik pada taraf 5% maupun 1% antara masing-masing faktor dengan kinerja. Dengan demikian nilai r^2 masing-masing sebesar 0.255 (25.5%), 0.276 (27.6%), 0.395 (39.5%), 0.192 (19.2%) dan 0.311 (31.1%) memberikan keyakinan adanya hubungan erat antara masing-masing faktor dengan kinerja. Besarnya informasi yang yang diberikan oleh masing-masing faktor terhadap kinerja ditunjukkan dengan besarnya koefisien beta (β), yaitu 0.298 (23.8%), 0.255(25.5%), 0.319 (31.9%), 0.232 (23.2%) dan 0.411 (41.1%). Dari besaran koefisien beta (β) tersebut ternyata faktor 3 (Fx_3) dan faktor 5 (Fx_5) memberikan nilai informasi yang lebih besar dibandingkan dengan 3 faktor lainnya yaitu faktor 1,2 dan 4 (Fx_1, Fx_2 dan Fx_4)

Berdasarkan temuan-temuan yang dihasilkan dalam analisis sebelumnya, ketiga variabel yang tergabung dalam faktor karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja telah menunjukkan peranan penting dalam kinerja dosen ekonomi Perguruan Tinggi Swasta di Palembang.

Dari analisis kecenderungan sebagian besar atau 81% responden

menjawab setuju dan menerima bahwa faktor karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja yang terdiri dari keragaman keahlian, arti tugas, otonomi, umpan balik dan kepuasan kerja merupakan kondisi secara psikologi yang telah mendorong mereka menekuni pekerjaan sebagai tenaga pengajar. Hal ini dibuktikan dengan persetujuan responden pada variabel kinerja yang dicapai cukup tinggi yaitu 75%. Dengan kata lain bahwa para dosen ekonomi yang mengajar di beberapa perguruan tinggi swasta di Palembang, melakukan pekerjaan mengajar karena dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan sebagai dosen yaitu mereka mengajar karena disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing, mereka juga mengajar karena memahami tugas dan kewajiban sebagai suatu pekerjaan yang mulia dan memberikan manfaat yang besar bagi dirinya dan orang lain serta bagi kemajuan negara. Didalam melaksanakan pekerjaan mengajar para dosen diberikan otonomi atau kemandirian untuk menentukan bahan, metode, media dan cara evaluasi. Untuk umpan balik bila dilihat dari pengaruh secara parsial memberikan pengaruh yang lebih kecil dari faktor-faktor karakteristik yang lain, hal ini dapat saja

disebabkan masih kurangnya penghargaan atas prestasi dosen dari perguruan tinggi, apakah penghargaan berupa materi atau non materi.

Bukan suatu rahasia lagi bahwasanya penghargaan terhadap tenaga kerja dalam hal ini para dosen yang mengajar di perguruan tinggi swasta sangatlah minim, gaji pokok yang jauh dibawah standar pemerintah sebagaimana yang dibayarkan kepada tenaga pengajar di perguruan tinggi negeri. Begitu juga dengan tunjangan-tunjangan untuk kesejahteraan dosen. Apalagi dengan insentif mengajar atau kelebihan mengajar, sangat tidak manusiawi, sepertinya tidak ada penghargaan sama sekali terhadap profesionalisme pekerjaan dosen. Pernyataan diatas didasari oleh hasil penelitian Rahmi Aryanti, 2006, kepada 100 responden perguruan tinggi swasta di Palembang, bahwa secara umum perguruan tinggi swasta belum memberikan apresiasi dan penghargaan yang proporsional untuk memotivasi para tenaga pengajar khususnya didalam sistim imbalan.

Sesungguhnya melalui imbalan berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan insentif, para pengajar dapat memenuhi semua kebutuhan hidup mereka. Mulai dari kebutuhan dasar; sandang, pangan

dan papan serta biologis. Kemudian kebutuhan rasa aman, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan untuk memiliki, dan kebutuhan untuk berprestasi serta kebutuhan untuk diakui (Teori Maslow). Tentu saja semua kebutuhan harus dibeli, dibiayai dan didukung oleh materi. Dengan gaji yang rendah mungkin saja semua kebutuhan tersebut tidak dapat dipenuhi atau dengan kata lain harus ada yang dikorbankan. Pengorbanan ini dapat saja menurunkan semangat, kepuasan bahkan motivasi para dosen selanjutnya akan berdampak pada kinerja yang tidak optimal.

Dalam analisis faktor untuk keempat jenis faktor karakteristik pekerjaan dan satu jenis faktor kepuasan kerja yaitu keragaman keahlian, arti tugas, otonomi dan umpan balik serta kepuasan kerja, ternyata yang paling menonjol pengaruhnya dilihat dari nilai % keragaman atau kontribusi informasi adalah otonomi (*autonomy*) atau kemandirian sebesar 9.856%. Disini dosen dalam melaksanakan tri-dharma perguruan tinggi diberikan hak secara otonomi, misalnya dalam hal penetapan tata cara kerja, penetapan sendiri cara melakukannya, penetapan jadwal dan delegasi wewenang. Dengan demikian hak otonomi yang dapat dirasakan oleh dosen telah menjadikan pribadi yang

mandiri tanpa ada paksaan dan tekanan, sehingga dosen bekerja lebih rileks serta dapat menikmati pekerjaannya dengan sikap yang lebih bijak. Kondisi ini ternyata memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja dosen.

Faktor yang menonjol berikutnya adalah kepuasan kerja (*task satisfaction*), nilai % keragaman/kontribusi informasinya lebih rendah dari faktor otonomi yaitu sebesar 9.247%. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap dan perasaan dari seseorang pekerja terhadap pekerjaannya. Biasanya seseorang yang merasa puas dengan pekerjaan akan mempunyai kematangan sikap dan perilaku yang bijak, tekun serta sangat menikmati pekerjaannya. Berkat ketekunannya itu pekerja akan menjadi ahli dan mahir dalam bidangnya. Berkaitan dengan penelitian ini ternyata para dosen yang mengajar di perguruan tinggi swasta merasakan tingkat kepuasan kerja yang baik hal ini didukung oleh hasil penelitian penulis sebelumnya yang menunjukkan bahwa para dosen yang mengajar di perguruan tinggi swasta melakukan pekerjaannya sebagai suatu profesi yang mereka minati dan butuhkan.

Faktor umpan balik (*feedback*) dimana nilai % keragaman/kontribusi

informasi sebesar 7.235%. Hal ini dapat diartikan bahwa umpan balik menjadi perhatian yang sangat penting dan menjadi alasan prioritas dalam membangun kepuasan kerja dosen. Kesesuaian antara hasil yang diharapkan dengan kenyataan merupakan bagian dari unsur kepuasan kerja para dosen. Tentu saja kondisi ini harus didukung oleh manajemen perguruan tinggi, baik dalam bentuk materi maupun non materi. Dalam bentuk materi, misalnya kenaikan gaji, adanya tunjangan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, insentif kelebihan mengajar yang wajar layaknya penghargaan yang profesional pada profesi dosen. Sedangkan yang non materi dapat berupa promosi, memberikan kesempatan untuk studi lanjut, penghargaan dalam ucapan selamat, piagam dan sebagainya.

Faktor arti tugas (*task significance*) dimana nilai % keragaman/kontribusi informasi sebesar 2.123%. Hal ini mengindikasikan bahwa, para dosen dalam menjalankan tugasnya sangat memahami arti tugas dan manfaat baik untuk dirinya sendiri, orang lain serta organisasi. Dengan pemahaman ini para dosen melakukan pekerjaannya sebagai tenaga pengajar

memang sebelumnya sudah disikapi dengan sikap yang positif serta minat yang cukup tinggi (Rahmi,2007), dan hal ini diharapkan menjadi modal utama bagi seorang dosen untuk menjadi dosen yang profesional.

Faktor keragaman keahlian (*abilities*) menempati urutan ke 5 dimana nilai % keragaman/kontribusi informasi sebesar 2.671% dibawah sedikit dari nilai keragaman/kontribusi informasi arti tugas, namun untuk % nilai akar ciri 0.295 lebih kecil dari nilai akar ciri arti tugas 0.361. Keragaman keahlian yang didefinisikan sebagai kemampuan seorang pekerja untuk menetapkan dan melaksanakan pekerjaannya melalui suatu sistem dan teknologi secara efektif agar mencapai hasil optimal (Malayu, 2009). Atau dengan kata lain bahwa pekerja berpeluang dan diberikan kesempatan untuk menggunakan semua kemampuan potensial yang dimilikinya dalam bekerja. Seseorang yang bekerja didasari atas kemampuan, kepandaian atau keterampilannya atau apapun namanya yang jelas semua sifat-sifat ini dapat dikategorikan sebagai keahlian, maka hasil kerjanya akan bercirikan pada suatu kualitas dan kuantitas tertentu. Apabila hal ini direspon dan diakui oleh atasan tentu ini merupakan

faktor yang memotivasi pekerja. Pengakuan atas prestasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dimana dengan kepuasan kerja, seorang pekerja akan memiliki kematangan sikap dan kenikmatan didalam menjalankan pekerjaannya. Pekerjaan yang dikerjakan perasaan senang dan cinta tentu akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil analisis regresi faktor karakteristik pekerjaan yang terdiri dari keragaman keahlian, arti tugas, otonomi, umpan balik dan faktor kepuasan kerja serta hubungannya terhadap kinerja, maka dapat diuraikan sebagai berikut; (1) keragaman keahlian, menunjukkan hubungan/korelasi secara parsial dimana r^2 sebesar 0.255 atau 25.5%, kemudian arti tugas sebesar 0.276 atau 27.6%, berikutnya lagi otonomi sebesar 0.395 atau 39.5% dan umpan balik sebesar 0.192 atau 19.2%. serta kepuasan kerja 0.311 atau 31.1%. Angka-angka korelasi tersebut memberikan gambaran bahwa rata-rata faktor karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja cukup menunjukkan hubungan yang dominan, kecuali umpan balik yang nilai korelasinya lebih kecil. Dari analisa penulis umpan balik yang diberikan oleh perguruan

tinggi swasta selama ini terhadap para dosen sangat minim, sehingga kondisi ini membuat mereka frustrasi yang berdampak pada sikap pesimistis dimana dosen-dosen swasta tidak antusias untuk studi lanjut, mengurus jenjang akademik, melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, justru mereka lebih banyak disibukan oleh tugas mengajar di beberapa perguruan tinggi, karena gaji yang mereka terima di perguruan tinggi tetap tidak mencukupi kebutuhan mereka. Walaupun demikian para dosen merasa cukup puas dengan menjalankan pekerjaannya karena adanya faktor karakteristik pekerjaan yang mengimbangi yaitu keragaman keahlian, pemahaman arti tugas dan otonomi. Dengan demikian mereka tetap menunjukkan kinerja yang baik.

Dengan tingkat elastisitas (β)/beta masing-masing sebesar 0.298 (29.8%), 0.255 (25.5%), 0.411 (41.1%), 0.232 (23.2%), dan 0.319 (31.9%). Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam analisis kecenderungan, bahwa variabel X yang terdiri dari X_1 adalah keragaman keahlian, X_2 arti tugas, X_3 otonomi, X_4 umpan balik adalah umpan balik serta X_5 kepuasan kerja, menunjukkan persetujuan responden sebesar 81% dengan nilai

rata-rata jawaban 5. Kecenderungan persetujuan untuk kinerja sebesar 75% juga dengan nilai rata-rata jawaban 5.

Secara serentak keempat faktor karakteristik pekerjaan dan faktor kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang meyakinkan (signifikan). Dengan korelasi determinan (R^2) sebesar 0.613 (61%) menunjukkan bahwa 61% kinerja dosen ekonomi perguruan tinggi swasta di Palembang berkorelasi dengan keempat faktor karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. 81% dosen ekonomi perguruan tinggi swasta di Palembang menyatakan telah setuju untuk mengabdikan sebagai tenaga pengajar karena sesuai dengan keragaman keahlian yang mereka miliki, mereka juga cukup memahami akan arti tugas yang harus mereka junjung, disamping itu dalam menjalankan tugas para dosen diberikan hak otonomi untuk mempersiapkan dan menentukan materi, jadwal dan metode mengajar serta penilaian kepada peserta didik. Untuk umpan balik memang mereka masih merasakan sesuatu masih harus diperjuangkan dan dengan

keyakinan yang tinggi suatu saat kelak pemerintah akan memberikan keadilan kepada para dosen swasta melalui penyetaraan gaji dan tunjangan sebagaimana yang diberikan pada dosen perguruan tinggi negeri.

2. 75% dosen ekonomi perguruan tinggi swasta di Palembang mempunyai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mengajar di perguruan tinggi masing-masing.
3. Faktor otonomi dan kepuasan kerja lebih dominan dari faktor keragaman keahlian, arti tugas dan umpan balik, dimana nilai % keragaman/kontribusi informasinya faktor otonomi sebesar 9.856% dan kepuasan kerja sebesar 9.247% atau $38\% + 35\% = 73\%$ dari total kontribusi informasi dan jauh lebih besar dari % keragaman/kontribusi informasi faktor keragaman keahlian, arti tugas dan umpan balik, dimana masing-masing nilainya yaitu 2.671% , 2.123% dan 2.235% atau 27% dari total kontribusi informasi.
4. Keempat faktor karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara meyakinkan (signifikan) baik secara serentak maupun parsial,

mempengaruhi dan mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi kerja dosen ekonomi perguruan tinggi swasta di Palembang.

Saran-Saran

1. Faktor karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja dan secara signifikan berpengaruh dan mempunyai hubungan dengan kinerja dosen, namun apabila dilihat secara parsial hubungan dan pengaruh umpan balik lebih kecil dibandingkan dengan faktor-faktor karakteristik pekerjaan yang lainnya. Oleh karena itu penulis menyarankan agar setiap perguruan tinggi swasta memberikan penghargaan secara proporsional atas pekerjaan dosen sebagai suatu profesi yang mulia yang dinilai baik secara materi dan non materi.
2. Sebagai mitra kerja suatu perguruan tinggi, dimana tidak akan mungkin perguruan tinggi tersebut dapat menjalankan proses belajar mengajar tanpa kehadiran dosen, maka diharapkan pemilik Yayasan (*owner*) membagi keuntungan yang diperoleh secara lebih adil dan proporsional.

DAFTAR RUJUKAN

- Arief, Sritua. 2003., *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Jakarta, UI Press
- As'ad,M. 2003., *Psikologi Industri*, Yogyakarta, Liberty
- Beld. 1994., *Motivation Hygienes Concept and Problem of Man Power Personal Administrator*, USA, Irwin
- Brownell,P. 1984., *Participation, Motivation and Performet*, Journal of Manajement Review (Special edition), 214-234
- Gibson, Ivancevich, and Donnely. 1997., *Organization*, Edisi XIV, USA, Irwin
- Greenberg, J., and Baron, R.A. 1997., *Behavior in Organization*, Singapore, Prentice- Hall International Edition
- Taroepratjeka Harsono, 2005., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta
- Hackman, Jr., and Oldham, G.R. 1980., *Work Redesign Reading*, Massachussetts, Addison-Wesley
- Lembaga Penelitian Universitas Sriwijaya. 2009., *Metodologi Penelitian*, Palembang, Penerbit Unsri
- Nitisemito, Alex, S. 2005., *Manajemen Personalial*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Robbin, P, Steven., 1996., *Organizational Bahavior*, Edisi VIII, New Jersey, Prentice-Hall
- Steers, R.M. 1991., *Motivation and Work Behavior*, Edisi VII, Singapore, Mc- Graw-Hill
- S.P., Malayu, 2009., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia