

PENGARUH FAKTOR FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN P-MKDU INSTITUT PERTANIAN BOGOR

Irma Rasita Gloria Barus, Dwiningsih Sulistiarti, Tatie Soedewo
Institut Pertanian Bogor

Abstract: Lecturers are the assests of a higher educational institution, and they are professional educators and scientists whose main main tasks are to transform, develop and disseminate science and technology, and arts. In order to carry out their duties, the lectuers must be satisfied in carrying out their work. Determinants of job satisfaction include financial variables (measured in monetary measurement) and non-financial variables (measured in non-monetary measurement). The research results from the survey conducted on the lecturers of P-MKDU show that financial and non-financial variables can explain the variations in job satisfaction i.e. as much as 47 %. The influence of financial and non-financial variables on job satisfaction is shown by the regression equation of $Y = 6,367 + 0,532 X_1 + 0,044 X_2$. The influence of financial variables (X_1) on job satisfaction (X_2) is as much as 0.532 whereas the influence of non-financial variables (X_2) on job satisfaction is as much as 0.044. From these results, it can be seen that financial variables have more influence on job satisfaction than the non-financial variables.

Keywords: Job Satisfaction, Financial Variables, Non-financial Variables

PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Pergeseran paradigma manajemen sumber daya manusia telah meletakkan karyawan sebagai asset perusahaan yang senantiasa harus diperhatikan oleh perusahaan. Analog dengan hal tersebut, perguruan tinggi harus memperhatikan dosen sebagai asset perguruan tinggi. Sebagai asset, dosen harus diperhatikan dan dikembangkan agar terwujud hasil yang berkualitas dan berguna bagi institusi.

Dosen dalam melaksanakan setiap aktivitas kerjanya mempunyai keinginan akan pemenuhan berbagai macam kebutuhannya. Kebutuhan tersebut dapat terbagi atas kebutuhan finansial (yang diukur dalam ukuran moneter-ekonomi) dan kebutuhan non finansial (yang diukur dalam ukuran non moneter-sosial). Untuk itu perguruan tinggi harus mengetahui sejauhmana kebutuhan sosial ekonomi seorang dosen telah terpenuhi.

Apabila dosen merasa telah terpenuhi kebutuhan sosial ekonominya, maka dosen akan merasa puas dan dapat meningkatkan profesionalitasnya yang pada gilirannya akan berdampak kepada kualitas pengajaran yang prima. Sementara itu apabila dosen merasa kurang terpenuhi kebutuhan sosial ekonominya, maka akan menghambat perkembangan profesionalitasnya dan berdampak buruk pada kualitas pengajaran.

Sementara itu guna mewujudkan visi IPB 2008-2013 yakni "menjadi perguruan tinggi berbasis riset kelas dunia dengan kompetensi utama pertanian tropika dan biosains serta berkarakter kewirausahaan" UP-P-MKDU memainkan peranan sangat penting. Mata Kuliah Dasar Umum (P-MKDU) merupakan mata kuliah awal yang harus ditempuh oleh semua mahasiswa tingkat persiapan bersama. P-MKDU akan meletakkan landasan yang kuat bagi para mahasiswa IPB sehingga mereka dapat menjadi sarjana yang profesional dan mandiri.

PERUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja dosen
2. Bagaimanakah pengaruh faktor non-finansial terhadap kepuasan kerja dosen
3. Bagaimanakah pengaruh faktor finansial dan non-finansial secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dosen

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain balas jasa yang adil dan layak; penempatan kerja yang layak; beban kerja; peralatan yang menunjang; sikap pemimpin, dan sifat pekerjaan (Hasibuan, 2001:203). Dari definisi ini terlihat bahwa seorang karyawan yang puas dia akan mencintai pekerjaannya, sehingga mereka bekerja lebih baik.

Sementara itu Desler (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan terkait dengan harapan karyawan akan keinginan balas jasa yang diterimanya dengan balas Jasa yang sebenarnya diterimanya. Sedangkan Ivancevich dan Matteson (1999) telah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah gaji, pekerjaan, kesempatan untuk berkembang, pengawasan, rekan kerja, lingkungan kerja, keamanan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi faktor finansial dan non finansial. Definisi ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja akan tercipta manakala harapan (ekspektasi) karyawan akan balas jasa yang diharapkan telah diterima.

Handoko (2000:193) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Martoyo (2000:142) kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996:76) faktor – faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah :

- a. Kerja yang secara mental menantang
- b. Ganjaran yang pantas
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang mendukung
- e. Kesesuaian kepribadian-pekerjaan

Faktor-faktor yang diidentifikasi oleh Robbins (1996) ini dapat dibagi atas faktor finansial yakni ganjaran yang pantas. Serta factor lain yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian pekerjaan, yang kesemuanya lebih merupakan factor non finansial.

Sedangkan Ivancevich dan Matteson (1999) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya adalah gaji, bonus, tunjangan, promosi, karier, lingkungan sosial dan psikologis. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi :

1. Faktor finansial, yaitu balas jasa yang diterima dalam bentuk ukuran moneter yang meliputi gaji, bonus, berbagai macam tunjangan, promosi, jaminan sosial.
2. Faktor non-finansial, yaitu balas jasa dalam bentuk non moneter yang meliputi karier, lingkungan sosial dan psikologis.

Dari berbagai definisi tentang kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, terlihat bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor utama yakni faktor finansial (yang diukur dengan ukuran moneter) dan faktor non-finansial (yang diukur dengan ukuran non-moneter)

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner terstruktur kepada seluruh dosen P-MKDU IPB. Kuesioner berisi daftar pertanyaan berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Kuesioner tersebut langsung dikembalikan begitu selesai diisi oleh para responden. Disamping itu, akan dilakukan wawancara kepada beberapa dosen P-P-MKDU IPB untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap. Keseluruhan item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini menggunakan skala ordinal 1

sampai 4 dimana angka 1 menunjukkan pernyataan “sangat tidak setuju”, sedangkan angka 4 menunjukkan pernyataan “sangat setuju”.

Alat Ukur

Alat ukur penelitian adalah kuesioner dengan tingkat pengukuran skala ordinal dan kategori jawaban terdiri atas 4 tingkatan yaitu:

- 1 = sangat tidak setuju atau sangat tidak puas
- 2 = tidak setuju atau tidak puas
- 3 = setuju atau puas
- 4 = sangat setuju atau sangat puas

Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator-Indikator
Faktor Finansial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Standar gaji yang berlaku 2. Kesempatan dan prosedur kenaikan gaji 3. Kesesuaian pendidikan dengan golongan gaji. 4. Waktu pembayaran honor mengajar
Faktor Non Finansial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan pimpinan 2. Lingkungan kerja 3. Otonomi keilmuan 4. Hubungan dengan rekan sekerja 5. Beban kerja 6. Peluang melanjutkan pendidikan 7. Motivasi 8. Mengurus kenaikan pangkat
Kepuasan Dosen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moral Kerja 2. Disiplin kerja 3. Prestasi kerja 4. Kemudahan mengikuti seminar

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen tetap P-MKDU IPB sebanyak 26 orang Namun yang dapat diproses dalam penelitian ini sebanyak 22 orang sample karena 4 orang dosen tidak dapat diperoleh datanya (sedang cuti, tugas ke luar kota, dsb).

Analisis demografi dari 22 sample adalah sebagai berikut:

a. Menurut gender

Gender	Jumlah	Dalam %
Pria	8	36,4
Perempuan	14	63,6
Total	22	100

Sebagian besar dosen P-MKDU (63,6 %) adalah wanita, sedangkan 36,4% adalah pria.

b. Menurut umur

Dosen P-MKDU menurut Umur

	Jumlah	Dalam %
< 30 tahun	0	0
30 – 40 tahun	6	27,2
40 – 50 tahun	8	36,4
>50 tahun	8	36,4
Total	22	100

Berdasarkan usia, 27,2% berusia antara 30 – 40 tahun, sedangkan yang berusia antara 40 – 50 tahun sebanyak 36,4%, yang berusia lebih besar dari 50 tahun adalah 36,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar dosen P-MKDU adalah dosen-dosen senior.

c. Masa kerja

Dosen P-MKDU menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Dalam %
< 10 tahun	4	18,2
10 – 20 tahun	5	22,7
>20 tahun	13	59,1
Total	22	100

Sebagian besar, yakni 59,1% dosen P-MKDU mempunyai masa kerja di atas 20 tahun, sedangkan yang mempunyai masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 22,7%, serta 18,2% mempunyai masa kerja kurang dari 4 tahun. Ini menunjukkan bahwa dosen P-MKDU sebagian besar telah mengabdikan diri selama lebih dari 20 tahun.

Analisis Variabel Finansial

Tanggapan responden yang merupakan dosen P-MKDU terhadap instrumen pengukur variabel kompensasi finansial diringkaskan dalam tabel di bawah ini. Dari tabel di bawah terlihat bahwa sebagian besar responden merasa tidak setuju atas kompensasi finansial yang telah diberikan.

Rekapitulasi Jawaban Responden atas Instrumen Variabel Finansial

Pernyataan	Sangat tdk Setuju (%)	Tidak setuju (%)	Setuju (%)	Sangat setuju (%)	Total (%)
Gaji sesuai jabatan	-	59,1	36,4	4,5	100
Gaji sesuai golongan	-	45,5	50,0	4,5	100
Gaji sesuai masa kerja	4,5	59,1	36,4	-	100
Gaji sesuai pendidikan	-	54,5	40,9	4,5	100
Insentif sesuai beban	13,6	45,5	31,8	9,1	100
Waktu pembayaran sesuai	-	31,8	59,1	9,1	100
Honor sesuai standar	9,1	63,6	27,3	-	100

Selanjutnya skor dari masing-masing instrument pengukur variable finansial dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Rekapitulasi skor instrument pengukur variabel financial.

Nomor Questionaire	Skor
Q1	54
Q2	57
Q3	51
Q4	55
Q5	52
Q6	61
Q7	48
Total	378

Terdapat 7 buah questionnaire, 22 responden, maksimum nilai skor 4 dan nilai skor minimum 1, maka maksimum skor adalah $7 \times 4 \times 22 = 616$, nilai minimum adalah $7 \times 1 \times 22 = 154$. Interval kepuasan dapat disusun sebagai berikut: $Jarak = (616 - 154)/4 = 115,5$ dibulatkan menjadi 116

Interval	Sebutan
154 – 269	Sangat Tidak puas
270 – 385	Tidak Puas
386 – 501	Puas
502 – 616	Sangat Puas

Total skor instrument variable finansial adalah 378 berada dalam interval 270 – 385, dapat disimpulkan bahwa dosen P-MKDU tidak puas terhadap kompensasi finansial.

Analisis Variabel Kompensasi Non-Finansial

Tanggapan dosen P-MKDU terhadap pernyataan-pernyataan instrumen pengukur variabel non-finansial diringkaskan dalam tabel di bawah ini.

Persentase Jawaban Responden atas Instrumen Variabel non-Finansial

Pernyataan	Sangat tdk Setuju (%)	Tidak setuju (%)	Setuju (%)	Sangat setuju (%)	Total (%)
Memberikan penghargaan	4,5	63,6	31,8	-	100
Memberikan motivasi	-	18,2	63,6	18,2	100
Peluang studi lanjut	9,1	18,2	59,1	13,6	100
Mengurus pangkat mudah	4,5	45,55	45,5	4,5	100
Kondisi ruang kantor nyaman	13,6	31,8	40,9	13,6	100
Peralatan adm menunjang	9,1	45,5	45,5	-	100
Dilibatkan dalam kegiatan	-	27,3	59,1	13,6	100
Hubungan dg rekan kerja baik	-	9,1	81,8	9,1	100
Hubungan dg staf adm baik	-	4,5	77,3	18,2	100
Beban kerja sesuai standar	13,6	40,9	40,9	4,5	100
Beban kerja adil	-	22,7	68,2	9,1	100
Otonomi melaksanakan tugas	4,5	18,2	54,5	22,7	100

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden merasa setuju atas kompensasi non-finansial yang telah diberikan. Dengan kata lain, tabel di atas menunjukkan bahwa responden merasa puas atas kompensasi non-finansial yang diterimanya.

Selanjutnya skor dari masing-masing instrument pengukur variable non-finansial dapat dilihat pada table di bawah ini.

Rekapitulasi skor instrument pengukur variabel non-finansial.

Nomor Questionaire	Skor
Q8	50
Q9	66
Q10	61
Q11	55
Q13	56
Q14	52
Q15	63
Q16	66
Q18	69
Q19	52
Q20	63
Q21	65
Total	718

Terdapat 12 buah questionnaire, 22 responden, maksimum nilai skor 4 dan nilai skor minimum 1, maksimum skor adalah $12 \times 4 \times 22 = 1.056$, nilai minimum adalah $12 \times 1 \times 22 = 264$. Interval kepuasan dapat disusun sebagai berikut.

$$\text{Jarak} = (1.056 - 264)/4 = 198$$

Interval	Sebutan
264 – 462	Sangat Tidak puas
463 – 661	Tidak Puas
662 – 859	Puas
860 – 1.056	Sangat Puas

Karena total skor instrument variable non-finansial adalah 718 berarti berada dalam interval 662 – 859, maka dapat disimpulkan bahwa dosen P-MKDU merasa puas terhadap kompensasi non-finansial.

Analisis variabel kepuasan kerja

Tanggapan responden (dosen P-MKDU) atas instrumen pengukur variabel kepuasan kerja diringkaskan dalam tabel di bawah ini.

Persentase Jawaban Responden atas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Sangat tdk Setuju (%)	Tidak setuju (%)	Setuju (%)	Sangat setuju (%)	Total (%)
Puas dengan penilaian mhs	-	31,8	54,5	13,6	100
Selalu datang tepat waktu	-	9,1	54,5	36,4	100
Selalu pulang tepat waktu	4,5	31,8	45,5	18,2	100
Menyerahkan tugas tp wkt	-	-	63,6	36,4	100
Puas dg prestasi selama ini	18,2	40,9	36,4	4,5	100
Mudah mengikuti seminar	13,6	27,3	59,1	-	100

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden merasa setuju dan sangat setuju atas kepuasan kerja selama ini. Dengan kata lain, responden merasa puas atas pekerjaannya.

Selanjutnya skor dari masing-masing instrument pengukur variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada table di bawah ini.

Rekapitulasi Skor Instrument Pengukur Kepuasan Kerja

Nomor Questionaire	Skor
Q22	62
Q23	72
Q24	61
Q25	74
Q26	50
Q27	54
Total	373

Karena terdapat 6 buah questionnaire dan ada 22 responden serta ada maksimum nilai skor 4 dan nilai skor ,minimum 1, maka nilai maksimum skor adalah $6 \times 4 \times 22 = 528$, sedangkan nilai minimum adalah $6 \times 1 \times 22 = 132$. Dengan demikian interval kepuasan dapat disusun sebagai berikut:

$$\text{Jarak} = (528 - 132)/4 = 99$$

Interval	Sebutan
132 – 229	Sangat Tidak puas
230 – 329	Tidak Puas
330 – 429	Puas
430 – 528	Sangat Puas

Nilai skor untuk variable kepuasan kerja adalah 373 berarti berada pada interval 330 – 429 yang berarti puas.

Analisis Pengaruh Faktor Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya kontribusi variabel finansial dan non-finansial dalam menjelaskan variabel kepuasan dapat dilihat dalam table di bawah ini:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.415	1.98234
a. Predictors: (Constant), Nonfinansial, Finansial				

Nilai R square yang sebesar 0,470 menunjukkan bahwa variasi dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel kompensasi finansial dan non-finansial sebesar 47%, sedang sisanya yaitu 100% - 47% = 53% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh faktor finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dari data yang didapat dari responden diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.367	3.363		1.893	.074
Finansial	.532	.166	.642	3.211	.005
Nonfinansial	.044	.120	.074	.368	.717

a. Dependent Variable: Kepuasan

$$Y = 6,367 + 0,532 X_1 + 0,044 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi pengaruh variabel finansial terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,532, ini berarti bahwa perbaikan pada kompensasi finansial akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Sementara itu koefisien regresi pengaruh variable non-finansial terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,044, yang berarti setiap kenaikan pada variable non-finansial akan berakibat kepada kenaikan kepuasan dosen P-MKDU.

PEMBAHASAN

Sebagian besar dosen P-MKDU merasa tidak puas dengan kompensasi finansial, dan merasa puas terhadap kompensasi non-finansial. Temuan ini senada dengan temuan-temuan dari beberapa peneliti terdahulu misalnya temuan dari **Basri** (2009) yang melakukan penelitian Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di KPRI Guru-Guru Raung Situbondo.

Dengan melakukan pengecekan silang kepada beberapa dosen P-MKDU melalui wawancara langsung, ditemukan bahwa pada dasarnya dosen P-MKDU merasa puas dengan kompensasi non-finansial yang diterimanya. Mereka menyatakan bahwa telah terbina hubungan yang baik dengan rekan kerja sesama dosen P-MKDU dan pimpinan P-MKDU, serta telah terbina hubungan yang baik antara dosen P-MKDU dengan para staf administrasi. Dosen P-MKDU juga merasa bahwa mereka selalu dilibatkan dalam kegiatan yang dilakukan oleh program P-MKDU dan selalu mendapat motivasi dan dorongan untuk terus meningkatkan kinerja dan melakukan penelitian.

Namun beberapa dosen berpendapat bahwa ruang kerja kurang nyaman. Kekurangnyamanan ini terjadi karena ruangan dipergunakan bersama-sama sehingga terasa penuh dan kurang nyaman. Untuk itu mereka berpendapat agar ruangan dapat disekat dengan demikian satu dosen mempunyai satu ruang kerja agar dapat lebih terkonsentrasi dengan baik.

Terkait dengan kompensasi finansial, hasil wawancara menunjukkan bahwa dosen P-MKDU merasa tidak puas dengan kompensasi finansial. Ketidakpuasan tersebut misalnya tentang gaji yang diterima terkait dengan masa kerja. Dosen P-MKDU berpendapat bahwa tidak terjadi kenaikan yang signifikan pada variabel gaji setiap tahunnya, padahal mereka merasa bahwa harga-harga kebutuhan pokok meningkat terus dari tahun ke tahun seiring dengan peningkatan inflasi. Mereka berpendapat bahwa tidak harus menunggu kenaikan gaji berkala, tetapi seharusnya terjadi penyesuaian gaji setiap tahunnya mengikuti kenaikan inflasi.

Dalam wawancara terungkap bahwa dosen P-MKDU berpendapat bahwa besarnya gaji harus memenuhi kebutuhan dosen, sehingga dosen tidak harus mencari tambahan penghasilan dengan mengajar di tempat lain. Hal lain yang terungkap adalah bahwa dosen yang tidak memperoleh imbalan sertifikasi dosen tetapi memperoleh imbalan indeks kinerja dosen (IKD) menyatakan bahwa seharusnya IKD disesuaikan dengan sertifikasi dosen.

Hasil wawancara terhadap variabel kepuasan kerja pada beberapa dosen P-MKDU tergambar bahwa dosen P-MKDU puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dari pendapat mereka yang mengatakan bahwa mereka selalu datang dan pulang tepat waktu, dan selalu menyerahkan tugas yang ditetapkan koordinator tepat waktu. Mereka juga merasa puas dengan penilaian yang diberikan kepada mahasiswa yang merupakan umpan balik atas evaluasi perkuliahan yang telah diberikan. Namun ada juga yang tidak terlalu peduli dengan penilaian mahasiswa karena mereka merasa sudah melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan penilaian mahasiswa sangat subyektif.

Sementara itu untuk melihat variabel manakah yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari koefisien regresi. Dari nilai koefisien regresi terlihat bahwa besarnya koefisien regresi pengaruh variabel finansial terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,532 sedangkan koefisien regresi pengaruh variabel non-finansial terhadap kepuasan kerja sebesar 0,044. Ini menunjukkan bahwa variabel finansial lebih dominan dalam menentukan kepuasan kerja dibandingkan dengan variabel non-finansial.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor finansial berpengaruh positif kepada kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa bila terjadi peningkatan pada variabel kompensasi finansial akan berakibat kepada kenaikan variabel kepuasan kerja.
2. Faktor non-finansial berpengaruh positif kepada kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan pada variabel non-finansial akan berdampak kepada peningkatan kepuasan kerja.
3. Faktor finansial dan non-finansial secara bersama-sama berpengaruh positif kepada kepuasan kerja. Secara bersama-sama kenaikan variabel finansial dan non-finansial akan berdampak kepada peningkatan variabel kepuasan kerja.

Temuan-temuan dalam penelitian ini telah dikonfirmasi ulang melalui wawancara langsung kepada dosen P-MKDU dan diperoleh hasil yang sama dengan temuan dalam kuesioner. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dosen P-MKDU tidak puas terhadap variabel kompensasi finansial namun mereka puas dengan variabel kompensasi non-finansial.

Selanjutnya, dari hasil penelitian terungkap bahwa variabel finansial lebih dominan pengaruhnya kepada kepuasan kerja dibandingkan dengan variabel non-finansial.

DAFTAR RUJUKAN

- Basri Hasan. (2009) *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Karyawan di KPRI Guru-guru Raung Situbondo*. (Hasil Penelitian)
- Dessler Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Handoko T Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan S.P. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivancevich John M and Michael Matterson. (1999). *Organizational Behavior and Management*. McGraw.
- Martoyo Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE.
- Panduan Program Pendidikan Sarjana Institut Pertanian Bogor, Edisi Tahun 2010, Penerbit PT Penerbit IPB Press.
- Robbins Stephen P. 1996. *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Wahyoedi Soegeng dan Herry Winoto (2009). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Non-Akademik Ukrida. (Hasil Penelitian)

