

PENGARUH DIKLAT DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA DOSEN UNIVERSITAS PRAMITA INDONESIA

Sandi Witomo*

email: sandi_witomo@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pramita Indonesia

Abstrak

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung}=3,33 > t_{tabel}=1,96$) terhadap kinerja dosen Universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa diklat terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja dosen tetap Universitas Pramita Indonesia. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung}=3,54 > t_{tabel}=1,96$) terhadap kinerja dosen Universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja dosen Universitas Pramita Indonesia.

Kata kunci: Pelatihan, Kompensasi Finansial, Kinerja

Abstract

Training has a positive and significant effect ($t \text{ count} = 3.33 > t \text{ table} = 1.96$) on the performance of Pramita Indonesia University lecturers. This shows that training is proven to have a significant effect in improving the performance of permanent lecturers at Pramita Indonesia University. Financial compensation has a positive and significant effect ($t \text{ count} = 3.54 > t \text{ table} = 1.96$) on the performance of Pramita University lecturers in Indonesia. This shows that financial compensation is proven to have a significant effect in improving the performance of Pramita Indonesia University lecturers.

Keywords: Training, , Financial Compensation, Performance

I. PENDAHULUAN

Laju perkembangan suatu organisasi dalam rangka pembangunan bangsa menurut Alma Buchari (2003:42) ditentukan oleh kemampuan investasi, mutu produksi, efisiensi dan efektifitas manajemen, kemampuan bersaing dalam pemasaran, mutu pelayanan, dan profesionalisme. Semua ini berfokus sentral pada masalah sumber daya manusia yang dibentuk melalui jasa pendidikan.

Pada masa globalisasi menurut Dessler Gary (2003 : 3) terjadi peningkatan persaingan yang semakin tinggi, dan tingkat persaingan yang semakin tinggi berarti semakin banyak tuntutan perbaikan mengurangi biaya, peningkatan produktivitas karyawan, dan melakukan hal hal yang lebih baik dan murah. Bagi karyawan di seluruh dunia, fungsi sumber daya manusia adalah sebagai pemain kunci dalam menolong perusahaan perusahaan mencapai tujuan strategis ini.

Kebenaran ilmiah sumber daya manusia untuk menolong perusahaan menurut Nawawi Hadari (2008 : 2) pada dasarnya terlepas kaitan dari tingkat implementasinya di lingkungan sebuah atau semua perusahaan di suatu negara. Falsafah hidup manusia terutama sebagai bangsa sangat besar pengaruhnya terhadap kesediaan dan kesungguhan dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan perkembangannya.

Menurut Nawawi dalam bukunya Sumber Daya Manusia (2008 : 351) Suasana batin manusia dalam sebuah organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dari semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan. Dari psikologis menunjukkan kenyataan bahwa bergairah atau

bersemangat atau sebaliknya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Motivasi kerja yang kuat akan memberikan kontribusi pada kinerja yang baik, sebaliknya motivasi kerja yang rendah berdampak pada kinerja yang kurang baik. Jadi dapat dikatakan diduga kurang maksimalnya kinerja dosen universitas swasta wilayah IVB komisariat III dikarenakan oleh kurangnya motivasi kerja.

Menurut Hariandja (2002: 168) dalam bukunya sumber daya manusia menyatakan bahwa pendidikan dan latihan (Diklat) sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan. Disamping itu secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan juga berubah karena sikap seseorang memiliki elemen kognitif. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja.

Terkait dengan motivasi dosen menurut Bangun (2012:258) bahwa kompensasi sangat berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang terlalu rendah akan memicu rendahnya motivasi kerja begitu sebaliknya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Diklat Dan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi kerja Dosen Pada Universitas Pramita Indonesia".

II. METODE PENELITIAN

Diklat, dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia Simamora (2004:102) menyatakan Diklat adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan

pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan

Penentuan Kebutuhan, Diklat diselenggarakan apabila kebutuhan untuk itu memang ada. Penentuan kebutuhan itu harus didasarkan pada analisa yang tepat, karena penyelenggaraan Diklat biasanya membutuhkan dana yang sangat besar.

Penentuan Sasaran, Berdasarkan analisa kebutuhan maka sasaran Diklat ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai dapat bersifat teknikal akan tetapi dapat pula menyangkut keperilakuan

Penetapan Isi Program, Pada Diklat harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai dengan analisa hasil kebutuhan dan sasaran yang telah dilakukan.

Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar, Penerapan prinsip belajar yang baik maka berlangsungnya proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan cepat. Pada dasarnya prinsip-prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

Pelaksanaan program, Tepat tidaknya teknik mengajar yang digunakan sangat tergantung pada berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan, seperti penghematan dalam pembiayaan, materi program tersedianya fasilitas tertentu, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi dan kemampuan pelatih dan prinsip prinsip belajar yang hendak diterapkan.

Identifikasi Manfaat, Setelah program Diklat dilaksanakan maka dapat diidentifikasi manfaat yang diperoleh pegawai, misalnya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai.

Penilaian Pelaksanaan Program, Pelaksanaan suatu program Diklat dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam

melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja

Dosen adalah ujung tombak guna mencapai sasaran keberhasilan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dalam melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi. Oleh sebab itu penting sekali Diklat kompetensi yang harus dimiliki dosen.

Adapun definisi Kompensasi menurut Hasibuan adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau yang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut :

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Sedangkan upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Benefit dan service adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

Menurut Nawawi Hadari (2008: 315-316) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah

memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari definisi tersebut terlihat ada dua pihak yaitu pengusaha dan pekerja atau karyawan. Masing masing kedudukan memiliki tujuan pribadi masing-masing.

Kompensasi yang berarti penghargaan atau ganjaran tidak sekedar berbentuk upah atau gaji sebagai akibat dari pengangkatannya. Menurut Nawawi Hadari Kompensasi dapat digolongkan menjadi tiga yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan insentif

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar tetap dengan tenggang waktu yang tetap pula. Dengan kata lain bahwa kompensasi ini dibayarkan dalam bentuk uang tunai atau berupa natura.

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian dalam bentuk yang lain diluar gaji dan upah. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah pemberian yang merupakan penghargaan dari perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari keuntungan.

Insentif adalah pemberian dari perusahaan kepada karyawan yang fungsinya untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari sisi pekerja atau karyawan, kompensasi memiliki arti yang sangat penting karena berpengaruh pada tingkatan kesejahteraan dari sudut pandang ekonomi.

Menurut Sedarmayanti (2013:239) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Secara umum tujuan pengelolaan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil.

Menurut Handoko T Hani (2012 : 155) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Kompensasi merupakan sesuatu yang paling rumit dalam manajemen personalia, hal ini karena menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang karyawan.

Gaji pokok dapat ditentukan berdasarkan lama pengabdian/bekerja, pengalaman, tingkat pendidikan, dll. Setiap karyawan mendapatkan gaji yang berbeda-beda sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Jadi gaji pokok ini akan berubah apabila beban tugas dan tanggung jawabnya berubah. Termasuk didalam gaji pokok ini adalah gaji dan upah.

Gaji adalah imbalan yang diterima karyawan dalam jumlah yang tetap tanpa memperhatikan tanpa memperhatikan jam kerja dan unit yang dihasilkan. Berbeda dengan gaji, upah adalah imbalan yang diterima karyawan berdasarkan jam dan unit yang dihasilkan. Jadi upah ini bisa diberikan berdasarkan lembur jam kerja atau penambahan unit yang dihasilkan diluar tanggung jawab unit yang disepakati.

Kompensasi variabel berbeda dengan gaji pokok, karena dasar perhitungan kompensasi variabel ini adalah kinerja karyawan. Besarnya kompensasi variabel ini bergantung seberapa banyak karyawan dapat melakukan penghematan dan seberapa besar karyawan baik individu maupun kelompok menghasilkan pekerjaan yang melampaui standar target. Kompensasi variabel ini terdiri dari bonus dan insentif.

Bonus berbeda dengan insentif, kalau bonus adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan karena target yang tercapai, sedangkan insentif adalah imbalan yang diberikan dari keberhasilan yang mengacu pada besarnya pendapatan berdasarkan prosentase.

Disamping pembayaran langsung ada juga pembayaran yang tidak langsung. Pembayaran tidak langsung ini banyak ragamnya seperti asuransi, liburan yang dibiayai perusahaan, dana pensiun, dll. Kompensasi tidak langsung ini diberikan kepada semua karyawan dan tidak didasarkan kinerja. Namun demikian besaran kompensasi tidak langsung ini masih dipengaruhi tingkat golongan dalam karyawan.

Kinerja, pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non material, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses kerja tersebut.

Beberapa definisi yang dijelaskan oleh para ahli akan menggambarkan secara umumnya tentang pengertian dari kinerja karyawan, yaitu:

Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) mengemukakan definisi kinerja sebagai berikut :

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang

disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard)

Menurut Prawirosentono (2007:176) memberi arti performance atau kinerja adalah:

“Performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Menurut Zainun dalam bukunya Manajemen SDM (2001:45-46) Mengemukakan :

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada masa lalu dan pekerjaan untuk yang akan

Menurut Prawirosentono (2007:25) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.

Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Gibson (1987), variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntun para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pegawai untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun secara umum menurut Prawirosentono (2007;27) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien .

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut

mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Motivasi Kerja, pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli atau pakar beraneka ragam, hal ini disebabkan oleh tinjauan yang berbeda tentang motivasi tersebut. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi atau pengertian tentang motivasi sebagai berikut :

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko T Hani, 2002).

Robbins (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Mangkunegara (dalam Brahmasari, 2008) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu : (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang

mendasari perilaku kerja. (2) teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS" yaitu Attention (perhatian), Interest (minat), Desire (hasrat), Decision (keputusan), Action (aksi atau tindakan), dan Satisfaction (kepuasan).

Herzberg (Robbins, 2010) memperkenalkan teori motivasi higiene atau yang sering disebut dengan teori dua faktor, yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Herzberg juga menyatakan bahwa terdapat faktor yang diinginkan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Dari respon yang dikategorikan, diketahui bahwa respon mereka yang merasa senang berbeda dengan respon mereka yang tidak merasa senang. Beberapa faktor tertentu cenderung secara konsisten terkait dengan kepuasan kerja dan yang lain terkait dengan ketidakpuasan kerja.

Begitu pentingnya teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga makin banyak ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori tersebut. Berikut ini adalah beberapa teori yang paling dewasa ini C. Analisis dan Hipotesis

Analisis pengujian model dengan menggunakan metode SEM diperlukan, bertujuan untuk mengetahui apakah model yang diperoleh telah memenuhi ukuran ketepatan model (Goodness of fit measures). Model hasil data estimasi dapat dikatakan baik bila memenuhi persyaratan model fit, dengan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Diklat terhadap motivasi kerja dosen Pada Universitas Pramita Indonesia.

2. Terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap motivasi kerja Universitas Pramita Indonesia.
3. Terdapat pengaruh Diklat dan kompensasi finansial secara bersama sama terhadap motivasi kerja dosen Universitas Pramita Indonesia.

III. PEMBAHASAN

Analisis pengujian model dengan menggunakan metode SEM diperlukan, bertujuan untuk mengetahui apakah model yang diperoleh telah memenuhi ukuran ketepatan model (Goodness of fit measures). Model hasil data estimasi dapat dikatakan baik bila memenuhi persyaratan model fit, dengan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Diklat terhadap kinerja dosen Universitas Pramita Indonesia.
 2. Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja dosen Universitas Pramita Indonesia.
 3. Terdapat pengaruh Diklat ,kompensasi finansial, secara bersama sama terhadap Kinerja Universitas Pramita Indonesia.
1. Pengaruh diklat Terhadap Motivasi Kerja Variabel Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dibuktikan hasil uji signifikan dari t-hitung 3,33 lebih besar dari t tabel 1,96 dengan koefisien jalur 0,24. Adapun dimensi yang paling dominan adalah Materi Diklat ($X_{12} = 0,68$).
 2. Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Motivasi Kerja Variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dibuktikan hasil uji signifikan dari t-hitung 3,54 lebih besar dari t tabel 1,96 dengan koefisien jalur 0,55. Adapun dimensi yang paling

dominan adalah Kompensasi Tidak Langsung ($X_{22} = 0,56$).

3. Pengaruh Diklat dan Kompensasi Finansial Secara Bersama Sama Terhadap Motivasi Kerja

Variabel Diklat dan Kompensasi Finansial secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dibuktikan hasil uji signifikan dari F-hitung 392,98 lebih besar dari F tabel 2,65. Adapun variabel yang paling dominan adalah Kompensasi Finansial ($X_2 = 0,56$). Diterminasi atau total pengaruh diklat dan kompensasi finansial secara bersama-sama terhadap motivasi kerja sebesar 52%.

IV. KESIMPULAN

Diklat berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung}=3,33 > t_{tabel}=1,96$) terhadap motivasi kerja dosen Universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa diklat terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan motivasi kerja dosen Universitas Pramita Indonesia. Adapun dimensi yang paling merefleksikan pengaruh diklat terhadap motivasi kerja adalah materi diklat ($X_{1.2}$).

Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung}=3,54 > t_{tabel}=1,96$) terhadap motivasi kerja dosen Universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan motivasi kerja dosen tetap universitas swasta wilayah IVB komisariat III Propinsi Banten. Adapun dimensi yang paling merefleksikan pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja adalah kompensasi tidak langsung ($X_{2.2}$).

Diklat dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen

Universitas Pramita Indonesia dengan kontribusi sebesar 52%, dan hasil uji F sebesar 392,98 ($F_{hitung}=392,98 > F_{tabel}=2,65$) Hal ini menunjukkan bahwa diklat maupun kompensasi finansial secara bersama sama terbukti berpengaruh nyata dalam mendukung peningkatan motivasi kerja dosen Universitas Pramita Indonesia. Namun apabila dilihat secara parsial ternyata variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang lebih dominan terutama kompensasi finansial tidak langsung

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T Hani. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- .(2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Hasbullah. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Singaperbangsa Karawang. Jurnal Manajemen, Vol 1, No 1
- Hasibuan, Malayu. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara./
- .(2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- .(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- .(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- Praptapa Agung, (2009). The Art of Controlling people. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama
- Prawirosentono, Suyadi. (2007). Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia. Jakarta
- Robbins. (2010). Manajemen. Edisi Kesepuluh, Jakarta. Penerbit Erlangga,
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- .(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3 Yogyakarta. STIE YKPN.