

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
DOSEN DI SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI AMUNTAI
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA**

Anita Rahmayanti

Magister Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

Some young lecturers receive wages/salaries below the Provincial Minimum Wage (UMP) of South Kalimantan Province, which is Rp. 2,877,448,-. There is no information about announcements or increases in lecturer salaries and allowances. There is no reward/award for outstanding lecturers. Guaranteed career path that is not yet clear. There are still complaints related to infrastructure in supporting Tridharma, not being included in BPJS Employment participants for Foundation Permanent Lecturers.

The purpose of the study was to determine the effect of compensation, and the effect of motivation on lecturer satisfaction. This study uses a quantitative approach, data collection techniques using questionnaires, documentation, observation. The source of the data is taken through a total sampling of 64 people.

The results of the study that the compensation variable (X1) on satisfaction (Y) has a significant effect, indicating the tcount value is greater than the ttable value ($7.533 > 1.67022$) with a significance of 0.000, meaning that the hypothesis of X1 Ha is accepted and Ho is rejected. Performance (Y) shows the value of the t-test results on hypothesis testing for the variable obtained by the t-count value of 1.560, that the t-count value is smaller than t-table ($1,560 < 1.67022$) with a significance of $0.124 > 0.05$. This means that the X2 hypothesis is rejected. Compensation (X1) and Motivation (X2) variables towards goals (Y). This shows that the calculated f value is greater than f table ($56.996 > 3.15$) with a significance ($0.000 < 0.05$), Ha is accepted and Ho is rejected. Simultaneously, compensation and motivation variables affect the variable of lecturer satisfaction. For STIA Amuntai to increase compensation to lecturers according to the ability of the school so that lecturer job satisfaction can increase. can be expected to increase the motivation of lecturers at work. Universities are expected to be able to encourage lecturers to increase their motivation to actually carry out the teaching profession based on Law no. 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers (Tri Dharma College).

Keywords: Compensation, Motivation and Goals

PENDAHULUAN

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 6, disebutkan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga pendidik profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan

mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik tenaga pendidik yang berkualitas adalah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mampu menciptakan proses pembelajaran yang kondusif dan efektif. Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 60 menegaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesian, dosen berkewajiban:

1. Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat,
2. Melaksanakan proses belajar mengajar, yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran,
3. Meningkatkan serta mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Dosen juga merupakan pekerja yang dilindungi oleh pemerintah, baik dari segi tugasnya melakukan tridharma maupun dalam haknya mendapatkan upah yang layak. Latar belakang ditetapkannya upah minimum yang dijelaskan pada Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 dimaksudkan sebagai kebijakan yang dibuat oleh pemerintah untuk melindungi kepentingan pekerja dalam hal ini adalah dosen. Dimana fungsi upah minimum sebagai jaring pengaman agar tidak ada nilai upah yang lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Tidak hanya itu, upah minimum juga melindungi dan mendorong agar dosen termotivasi dalam bekerja dan lebih produktif.

Berdasarkan kondisi di lapangan dan dari hasil pengamatan peneliti, terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan rendahnya kepuasan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai yaitu:

1. Sebagian Dosen muda menerima upah/gaji dibawah dari Upah Minimum Provinsi (UMP) Provinsi Kalimantan Selatan yaitu sebesar Rp. 2.877.448,-. Sedangkan gaji dosen muda hanya sekitaran Rp. 1.500.000,- (Sumber: Laporan Keuangan pada STIA Amuntai). sehingga kebanyakan mereka mencari pekerjaan luaran seperti honorer pada instansi pemerintah atau berwirausaha. Hal ini mengakibatkan mereka tidak fokus dalam menjalankan tugas utama dosen yaitu Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat.
2. Tidak adanya kejelasan informasi tentang jenjang atau kenaikan gaji dosen dan tunjangan baik dari pihak Perguruan Tinggi maupun dari Pihak Badan Penyelenggara. (Sumber: STATUTA STIA Amuntai)
3. Tidak adanya reward/penghargaan terhadap dosen yang berprestasi. Dalam beberapa tahun terakhir tidak adanya dosen pada STIA Amuntai yang lulus dalam Penelitian Hibah bersaing atau program Kementerian lainnya.(Sumber: Data Kepegawaian STIA Amuntai). Hal ini dikarenakan karena memang tidak ada kejelasan atau informasi apakah terdapat penghargaan apabila seorang dosen lulus dalam program-program tersebut. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap motivasi seorang dosen dalam mengejar prestasi.
4. Jaminan jenjang karir yang belum jelas. STIA Amuntai belum memiliki aturan tertulis tentang jenjang karir dosen STIA Amuntai. Sehingga dosen tidak mengetahui bagaimana dan apa yang harus dilakukan untuk meniti

jenjang kariernya (Sumber : Kepegawaian STIA Amuntai). Apabila instansi mampu mewujudkan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi, jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri maka Dosen akan termotivasi dan akan merasa puas.

5. Berdasarkan hasil survei kepuasan Tenaga Pendidik yang dilakukan oleh Lembaga Penjamin Mutu STIA Amuntai Tahun 2021 masih terdapat keluhan dosen terkait sarana prasarana dalam penunjang Tridharma, tidak diikutsertakan dalam peserta BPJS Ketenagakerjaan bagi DTY (Dosen Tetap Yayasan) seperti yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peningkatan Kepatuhan Dan Kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Satuan Pendidikan Formal dan Nonformal. Serta transparansi informasi dan keluhan terkait mahasiswa yang terlalu banyak dalam satu kelas. (Sumber : Laporan SPMI STIA Amuntai).

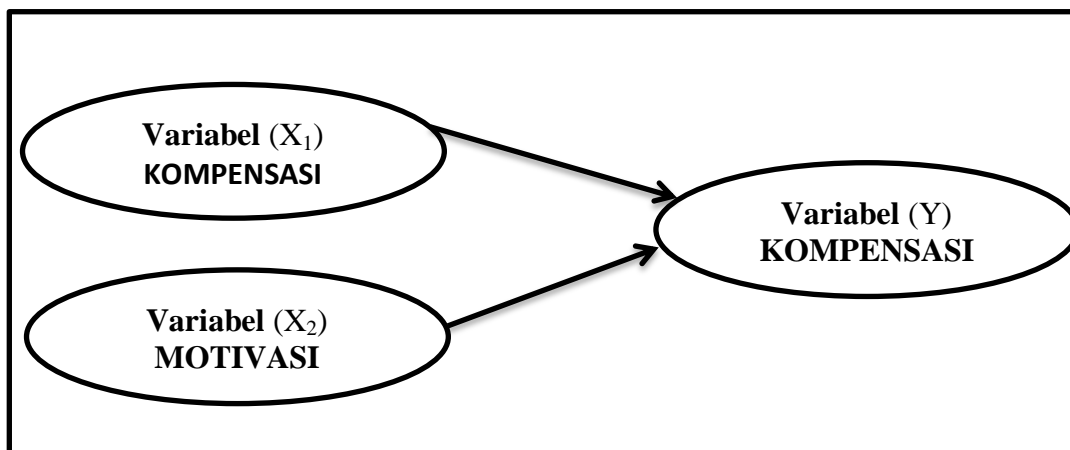
Hal ini yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara”**.

KERANGKA DASAR PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa jenis indikator kompensasi adalah : Gaji, Upah, Upah Insentif, Asuransi, Fasilitas Kantor, Tunjangan. kerangka pikir penelitian ini kerangka pemikiran mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan dosen digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



Sumber : diolah oleh Peneliti tahun 2022

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pengertian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.

- Ho : Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.
Ho : Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.
3. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.
Ho : Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2011;8). Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Kampus Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai yang berlokasi di Jalan Bihman Villa No. 7A Rt. 1 kecamatan muntai Tengah Provinsi Kalimantan Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh- tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 64 orang yang terdiri dari dosen PNS 3 orang, Dosen teta yayasan 40 orang dan dosen tidak tetap yayasan 21 orang.

Sampel penelitian digunakan untuk mendapatkan gambaran dari populasi. Jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:124) , yang mengatakan bahwa “ *Total Sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel ”. Menurut Arikunto(2012;104) Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa di ambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuisisioner, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket tertulis dengan menyertakan alternative jawaban pilihan ganda. Kuisisioner ini diberikan pada pegawai pada bulan September 2021, dengan membagikan kepada seluruh dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.

2. Dokumentasi, mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian, seperti buku, majalah, atau literature lainnya. Dalam melakukan dokumentasi peneliti meminta langsung kepada dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.
3. Obsevasi adalah dengan cara melakukan pengamatan langsung dan selanjutnya mengadakan pencatatan terhadap gejala-gejala yang telah ditemukan dilapangan.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan ini dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data dan tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas. Penghitungan uji validitas ini menggunakan bantuan *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* Setelah diperoleh, kemudian dibandingkan dengan tingkat kepercayaan 90% atau $\alpha=0.1$ dengan $dk = n-2$ ($dk=64-2=62$). Jika dilihat dalam nilai-nilai *r Product Moment*, $=0.2461$. Jika $>$ maka item tersebut dinyatakan valid, dan jika $<$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan telah memenuhi kriteria BLUE maka perlu dilakukan serangkaian pengujian yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas,

1. Uji Normalitas data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,84728769
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,084
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel diatas output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp, Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hasil tersebut sesuai dengan dasr pengambilan keputusan uji normalitas

kolmogorov-smirnov dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi dan data berdistribusi normal.

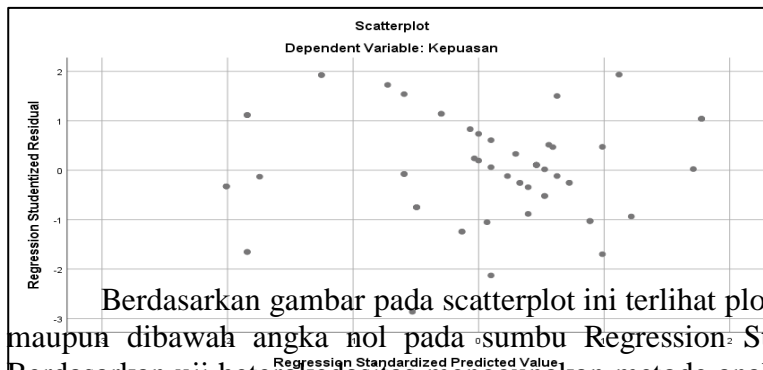
2. Uji Multikolinieritas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kompensasi Dosen	,798	,694	,569	,643	1,556
	Motivasi	,572	,196	,118	,643	1,556

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel Kompensasi (Xi) 1,556 dan Variabel Motivasi (X2) 1.556 masing-masing berjumlah kurang dari 10, dapat dinyatakan

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada Variabel Kompensasi (X1) 1,556 dan Variabel Motivasi (X2) 1,556 masing-masing berjumlah kurang dari 10, dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas dan tidak adanya penyimpangan asumsi multikolinieritas atau tidak ada hubungan linear yang sempurna antar variabel independen dalam model.

3. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar pada scatterplot ini terlihat plot menyebar secara acak maupun dibawah angka nol pada sumbu Regression Standardized Residual. Berdasarkan uji heterokedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang berbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen, yaitu Kompensasi dan Motivasi dosen serta satu variabel dependen yaitu kepuasan dosen. Hasil output untuk pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap keluasan dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,514	1,702		3,827	,000
	Kompensasi Dosen	,416	,055	,710	7,533	,000
	Motivasi	,165	,106	,147	1,560	,124

a. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat persamaan garis regresi linear berganda diatas diperoleh persamaan regresi pada variabel kompensasi dosen dan motivasi terhadap kepuasan dosen sebagai berikut :

$$Y = 6,514 + 0,416 X_1 + 0,165 X_2$$

Persamaan tersebut adalah :

1. Konstanta sebesar 6,514 mengindikasikan bahwa apabila kompensasi dosen dan motivasi bernilai konstan (tidak berubah) maka besar pengukuran kepuasan dosen sebesar 6,514
2. Koefisien kompensasi sebesar 0,416 (X1) memperoleh hasil sebesar 0,416 mengindikasikan bahwa kompensasi dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dosen. Berarti jika kompensasi dosen meningkat 1 satuan maka kepuasan dosen akan meningkat sebesar 0,416 atau 41,6 %, dengan asumsi bahwa faktor kompensasi sangat mempengaruhi tingkat kepuasan dosen dan selain kompensasi ada faktor lain yang mempengaruhi.
3. Koefisien motivasi (X2) menghasilkan nilai sebesar 0,165 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan dosen (Y). Ini berarti motivasi dosen meningkat 1 satuan maka kepuasan dosen sebesar 0,165 atau 16,5 % jadi semakin tinggi motivasi dosen maka kepuasan dosen akan semakin meningkat.

4.2.2. Uji Hipotesis

Uji t

Uji t menguji masing-masing variabel independen (Kompensasi dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kepuasan) secara parsial dengan uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel untuk n=64, taraf kesalahan 5%

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,514	1,702		3,827	,000
	Kompensasi Dosen	,416	,055	,710	7,533	,000
	Motivasi	,165	,106	,147	1,560	,124

Pada pengujian uji t (uji parsial) digunakan taraf signifikan (($\alpha = 5\%$) $df = (N64-K3) = 61$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.67022. Berdasarkan output regresi berganda pada tabel diatas pengujian uji t pada variabel kompensasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 7,533 dan variabel motivasi nilai t_{hitung} sebesar 1,560. Berikut dijelaskan masing-masing uji t sebagai berikut :

1. Uji t Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan (Y)

Tabel uji t pada variabel kompensasi (X1) dihasilkan nilai nilai t_{hitung} sebesar 7,533. Dari hasil perhitungan tersebut nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7,533 > 1.67022$) dengan signifikansi 0,000, ini berarti hipotesis x_1 diterima . Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan dosen. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh lebih dominan dari pada variabel Motivasi dikarenakan nilai koefisien regresi kompensasi lebih besar dari pada nilai koefisien regresi motivasi yaitu ($0,416 > 0,165$).

2. Uji t Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan (Y)

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai nilai t hitung sebesar 1,560, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,560 < 1,67022$) dengan signifikansi $0,124 > 0,05$ ini berarti hipotesis X2 ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) tidak terlalu mempengaruhi terhadap variabel kepuasan dosen.

Uji F

Uji f dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Dosen

Tabel 4.16. Hasil Pengujian hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	401,749	2	200,874	56,996	,000 ^b
	Residual	214,986	61	3,524		
	Total	616,734	63			
a. Dependent Variable: Kepuasan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi Dosen						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Pengujian hipotesis dengan uji f berdasarkan tabel anova diatas memperoleh nilai F hitung sebesar 56,996 dengan nilai df_1 sebesar 2 dan nilai df_2 sebesar 61 dengan signifikansi 5% maka diperoleh nilai F_{tabel} (3,15). Ini menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel ($56,996 > 3,15$) dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak,

KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen, temuan ini menegaskan secara khusus kepada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai untuk menjadikan kompensasi sebagai prioritas perbaikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan lebih mendominasi dari variabel kompensasi karena koefisien regresi sebesar 0,416 atau 41,6%. Ini juga dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7,533 > 1,67022$) dengan signifikansi 0,000, hal ini menjadikan hipotesis variabel X1 H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Motivasi tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dosen, hal ini disebabkan karena masih kurangnya partisipasi dosen khususnya dalam hal ini memajukan kampus dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan. Hal ini berdasarkan hasil uji t pada pengujian hipotesis untuk variabel motivasi diperoleh nilai nilai t_{hitung} sebesar 1,560, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,560 < 1,67022$) dengan signifikansi $0,124 > 0,05$, untuk variabel motivasi diperoleh ini berarti hipotesis X2 ditolak. Hal ini disebabkan karena kecilnya jumlah sampel sehingga hasilnya menjadi tidak signifikan.
3. Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai, Pada penelitian ini kepuasan kerja dilihat dari kepuasan terhadap pembayaran seperti gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi kerja dan supervisi. Tentunya ini sejalan dengan peningkatan kompensasi, motivasi dosen akan naik dengan sendirinya, yaitu semangat menjalankan profesi dosen dengan sebenar benarnya berdasarkan amanat UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yaitu melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi Pendidikan,

Pengajaran dan Pengabdian pada masyarakat Hal ini menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel ($56,996 > 3,15$) dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak,

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Jamaluddin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Anonim. (2014). Kode Etik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
- Anggara, Sahya. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Astuti, Ini Ketut Ayu Juli. Dkk. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali*. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana. Diambil dari : <file:///C:/Users/User/Downloads/5882-1-15226-1-10-20140409.pdf>
- Anonim. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*. Diambil dari : <http://repository.upy.ac.id/1326/1/JURNAL%20SKRIPSI.pdf>
- Anonim. Diambil dari : <https://sevima.com/pengertian-tugas-dan-fungsi-dosen-menurut-undang-undang/>
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Darmawan, Deni. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Erlinda Ana, Adelina R, Burhan Bungin, and Rachmawati Novaria.
PENGARUH PESAN KOMUNIKASI PADA KEMASAN ROKOK TERHADAP SIKAP PEROKOK MUDA DI KOTA SURABAYA.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peningkatan Kepatuhan dan Kesepakatan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Satuan Pendidikan Formal dan NonFormal*.
- Muslimin, chwanul. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima*. Vol.6, No.2. Diambil dari [:http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME/article/view/1426](http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME/article/view/1426)
- Permana. Angrian. Dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Jurnal JDM, Vol 2 No. 01 April 2019. Permana,

Hal.47-56.

Diambil

dari:

<https://publikasi.mercubuana.ac.id/files/journals/42/articles/6810/public/6810-15470-1-PB.pdf>

Ramadhanty, Hanna Putri. Dkk. (2020). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Graha Informatika Jakarta*: Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran Volume 4, No. 1 Februari 2020. Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret, Surakarta. Diambil dari :
<https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/41962/27482>

Sutoro, Moh. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang*. Economic, Accounting, Management and Bussines Diambil dari :
<https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/153/150>

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Veri, A., & Rahayu, A. T. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika. *Jurnal CKI On SPOT*, 10(1), 1–10.