

PENGARUH GAJI, REMUNERASI,
DAN PELATIHAN TERHADAP
KEPUASAN TENAGA
KEPENDIDIKAN NON-PNS
SELAMA MASA PANDEMI COVID
19 DI LINGKUNGAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

by Nila Kartika Sari

Submission date: 10-Jun-2021 12:02AM (UTC-0400)

Submission ID: 1596770750

File name: Journal_09062021_cek.docx (421.54K)

Word count: 2122

Character count: 13801

PENGARUH GAJI, REMUNERASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN NON-PNS SELAMA MASA PANDEMI COVID 19 DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS BRAWIJAYA

ABSTRACT

Human resources play an important role in the continuity of the institution/ organization. It causes many leaders of theirs in order to achieve the goals determined by the human factor itself such as their daily routine activities. Therefore, they should pay attention to the needs of employees for achieving their goals. The institutions/ organizations want to get their employee's work satisfaction at the highest level so that it will make a good impact on the result and goals themselves. This objective this research is to analyze the effect of salary, remuneration, and training on the job satisfaction of non-public employees at the head office of Universitas Brawijaya during pandemic. This research method is a quantitative approach. The number sampel of this study was 53 respondents to non-public employees uses the Non Probability Sampling technique with Accidental Sampling, analysis used multiple linear analysis technique. The result shows that salary (X_1) and remuneration (X_2) have a most significant effect, but it's opposite to the training (X_3). In conclusion, the three points above give simultaneous effects to the non-public employees' satisfaction.

Keywords: salary, remuneration, training, satisfaction of non-public employees

ABSTRAK

Salah satu faktor yang penting dalam operasional sebuah organisasi/institusi adalah sumber daya manusia, sehingga memunculkan banyak pemimpin dari organisasi/institusi menggantungkan faktor manusia untuk mencapai sebuah target. Berkaitan dengan hal itu, sudah selayaknya memperhatikan kebutuhan pegawai/karyawan dalam mengatur pelaksanaan kegiatan. Setiap kegiatan operasional institusi/organisasi selalu menginginkan kepuasan kerja pegawai/karyawan berada pada tingkat tertinggi, guna diperoleh hasil kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan menganalisis secara empiris pengaruh gaji, remunerasi, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan non-PNS di kantor pusat Universitas Brawijaya selama masa pandemi. Metode penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 53 responden bagian administrasi. Metode pengambilan data menggunakan Probability Sampling dengan Accidental Sampling, dan analisis data menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan, gaji (X_1) dan remunerasi (X_2) memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sebaliknya faktor pelatihan (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa R gaji, remunerasi, pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan. Mengacu pada hasil uji F guna pengambilan keputusan, maka didapati hipotesis diterima atau variabel gaji (X_1), remunerasi (X_2), dan pelatihan (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) secara simultan

Kata Kunci: gaji, remunerasi, pelatihan, kepuasan tenaga kependidikan non-pns.

PENDAHULUAN

Komponen terpenting dalam untuk menata dan menjalankan sebuah organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia

adalah orang-orang yang memberikan tenaga, ide, sumbangsih dalam pemikiran, bakat, kreativitas serta usaha mereka kepada institusi/organisasi. Sebuah penelitian (Alimuddin, 2002) menjabarkan bahwa komponen tersebut sangat penting

untuk menjalankan sebuah perusahaan/organisasi.

Sumber daya manusia termasuk tenaga kependidikan non-PNS dalam suatu institusi/organisasi salah satunya di lingkungan Universitas Brawijaya merupakan aset utama, karena keberadaannya sangat menentukan keberhasilan institusi/organisasi dalam mencapai tujuan. Salah satu indikator dari keberhasilan institusi/organisasi dalam mengelola sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beberapa alat ukur yang berkaitan dengan kepuasan kerja diantaranya adalah gaji, remunerasi, dan pelatihan.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki kaitannya dengan faktor gaji sebagai faktor hygiene (Ariyani,dkk, 2019, Malik et al., 2012). Penelitian (Wildan Avian Pratama dan Arik Prasetya, 2017) menguraikan ada komponen lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada profesi tenaga pendidik yaitu remunerasi, dan pelatihan (Abd. Rasyid Syamsuri dan Zulkifli Musannip 2018). Penelitian lain memiliki hasil kajian yang berbeda berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (R P Elisabeth Vonny, 2016).

Penelitian (R Auliani dan Ni M Swasti Wulanyani, 2017) menunjukkan ada sembilan faktor yang menunjang kepuasan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Hassan, 2019). Tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi, serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membuat karyawan cenderung lebih produktif (Robbins, 2012). (N Ayu Pitasari dan M Surya Perdhana 2018).

Kepuasan kerja Tenaga Kependidikan (TK) non-PNS di Kantor Pusat (KP) Universitas Brawijaya (UB) sebelum pandemi Covid 19 dinilai jauh lebih baik dan memuaskan. Permasalahan muncul ketika di Indonesia mengalami dampak pandemi Covid-19, yang mengakibatkan banyak berpengaruh ke segala sektor termasuk salah satunya sektor pendidikan. Permasalahan tersebut diantaranya adalah pemberian besarnya remunerasi, kesenjangan dalam status sosial antar tenaga kependidikan pegawai negeri sipil dengan TK non-PNS, dan penurunan jumlah kegiatan pelatihan.

Berdasarkan hasil pemaparan jurnal acuan yang telah diuraikan di atas, terdapat celah permasalahan/penelitian (gap research) yang belum muncul. Hal tersebut diantaranya adalah belum muncul pembahasan yang membahas secara spesifik kepuasan terhadap tenaga kependidikan yang berstatus non-PNS. Selain itu, perbedaan situasi, kondisi dan karakteristik di Universitas Brawijaya menjadi kebaruan tersendiri dalam penelitian ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh ketiga faktor yaitu gaji, remunerasi, dan pelatihan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Tujuan lain adalah meningkatkan pegawai khususnya *civitas* tenaga kependidikan non-PNS serta memberikan sebuah masukan berupa konsep agar ada keseimbangan antara aspek pendapatan dengan tercapainya target sebuah institusi/organisasi yang terukur melalui tingkat kepuasan tenaga kependidikan non-PNS.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan data empiris didapatkan dari data

primer. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian besar tenaga kependidikan non-PNS lebih spesifik di lingkungan/unit yang berada di kantor pusat Universitas Brawijaya khususnya tenaga administrasi yang berjumlah 349 pegawai.

Penentuan minimal sampel dengan menggunakan formulasi *Slovin* didapati sampel sebanyak 53 responden. Penelitian ini menggunakan derajat kepercayaan 90%, dengan tingkat *margin of error* 10%.

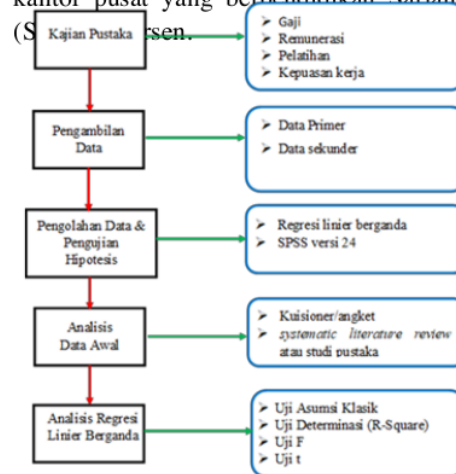
Probability sampling dengan *accidental sampling* akan digunakan sebagai metode penelitian. kuesioner, *systematic literature review* atau studi pustaka digunakan sebagai cara mengumpulkan data. Penelitian ini menggali persepsi responden dengan menggunakan variabel-variabel penelitian, yaitu pelatihan kerja, pemberian gaji, dan sistem remunerasi, serta kepuasan. Data-data tersebut diukur secara kuantitatif dengan pemodelan dengan skala *Likert* lima point.

Tahapan dan penjelasan proses penelitian terdiri dari kajian pustaka, pengambilan data, pengolahan data, analisis data awal, dan analisis regresi linier berganda terangkum pada Gambar 1.

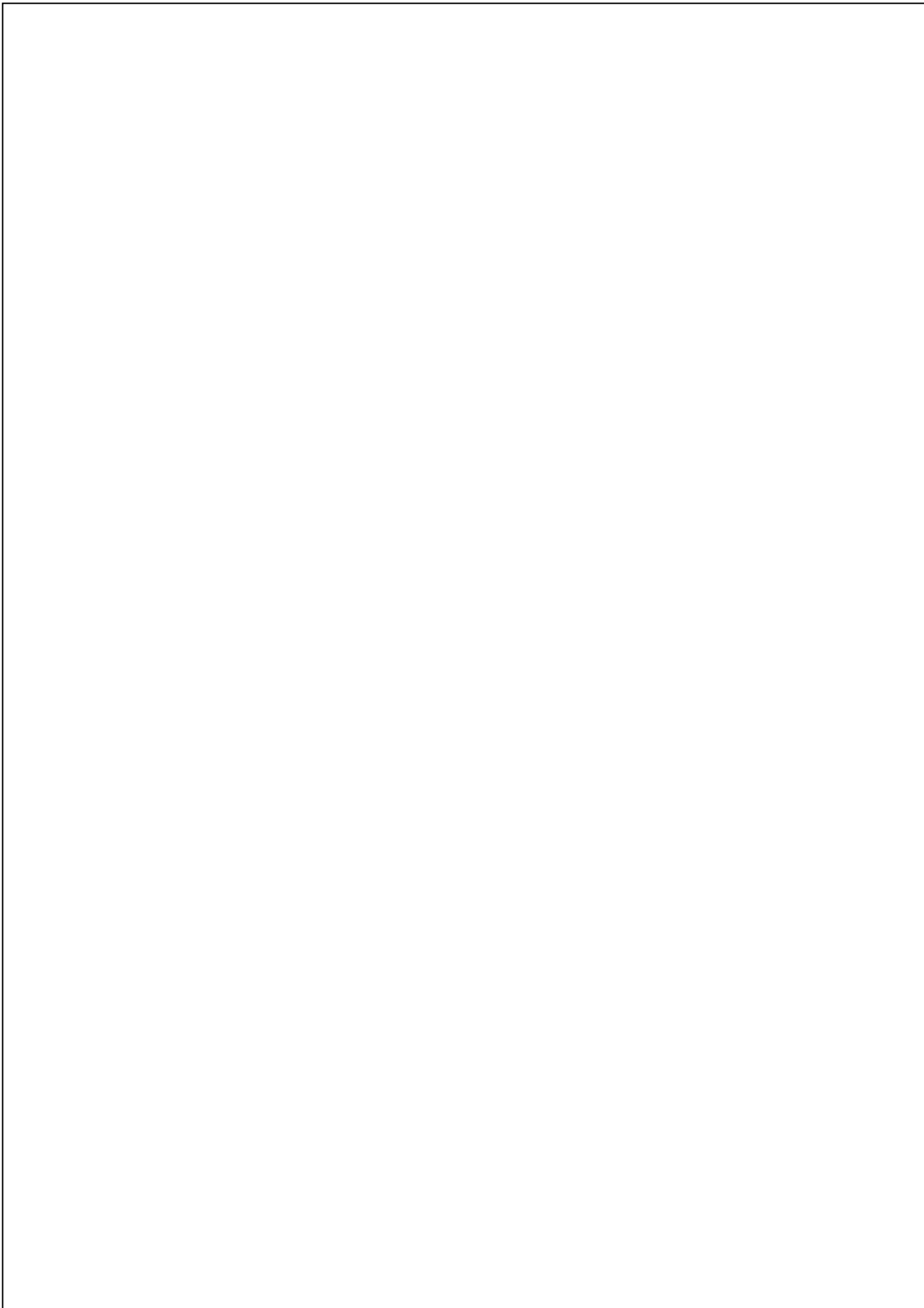
Tahap terakhir adalah pengolahan data, Data awal yang didapatkan diolah secara statistik dan dianalisis sesuai dengan fenomena dari data responden. Metode yang digunakan untuk mengolah dan analisis data selanjutnya adalah metode regresi linier berganda dan uji asumsi klasik (asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package For Service Solutions*) versi 24.

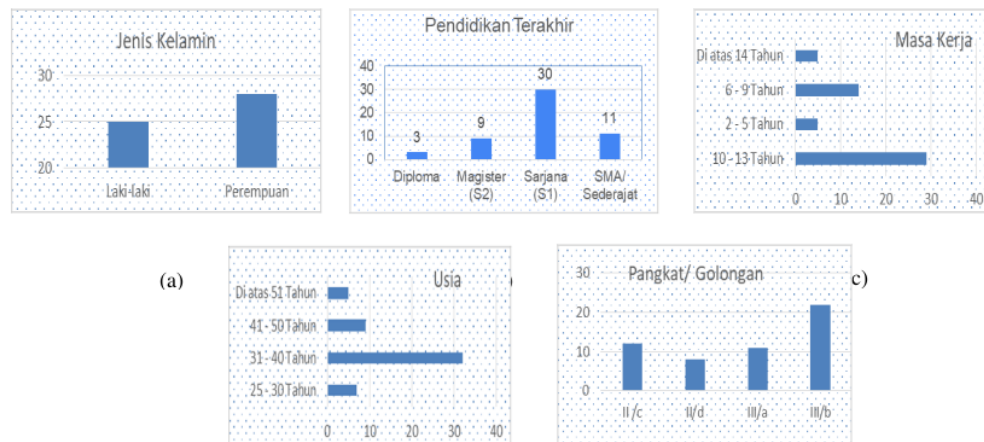
HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah distribusikan dan diisi, memiliki tingkat pengembalian sebesar 100% dalam waktu tiga hari. Responden perempuan dan laki-laki dalam penelitian ini masing-masing adalah sebesar 52.8 persen dan 47.2 persen. Jumlah tenaga kependidikan non-PNS di kantor pusat yang berpendidikan Sarjana



Gambar 1. Diagram Alir Tahapan Penelitian





Gambar 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (a), Pendidikan (b), Masa Kerja (c), Usia (d), dan Pangkat (e).

Hal ini dikarenakan bahwa tenaga kependidikan non-PNS di kantor pusat sudah merasa cukup dengan jenjang pendidikan Sarjana (S1) yang sudah dimiliki. Data lain menunjukkan responden paling banyak yaitu usia 31 – 40 tahun. Hal tersebut memunculkan asumsi bahwa rata-rata tenaga kependidikan non-PNS berusia dewasa dan matang. Berdasarkan data masa kerja paling lama sejumlah 29 orang responden dengan masa kerja 10 – 13 tahun atau 54.7 persen. Hal ini menimbulkan asumsi bahwa tenaga kependidikan non-PNS di kantor pusat sangat loyal pada institusi/Universitas Brawijaya dan merasa betah karena merasa nyaman dengan suasana kerja di lingkungan Universitas Brawijaya. Data lain menunjukkan bahwa tenaga kependidikan non-PNS di kantor pusat lebih banyak tenaga yang mempunyai golongan III/b atau Penata Muda Tingkat I. Uraian data-data tersebut dikonversikan dalam bentuk grafik pada Gambar 2 (a) s/d Gambar 2 (e).

a. Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi, jika nilai tolerance

> 0.100 dan nilai VIF < 10.00 akan memiliki sifat tidak ada gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa data yang ditunjukkan nilai Tolerance Gaji (X_1), remunerasi (X_2), dan pelatihan (X_3) adalah masing-masing 0.51, 0.59, dan 0.591.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.311		.377	-.828	.413		
	Gaji	.545	.143	480	3.830	.000	.517	1.936
	Remunerasi	.290	.122	245	2.104	.041	.598	1.669
	Pelatihan	.188	.131	189	1.443	.156	.591	1.692

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

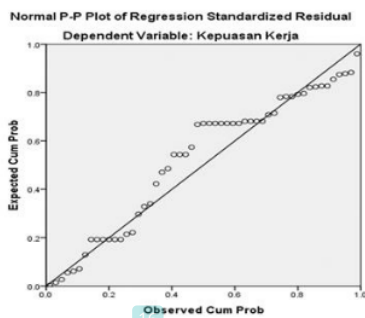
Tabel 1 menunjukkan nilai VIF variabel Gaji (X_1) adalah 1.936 < 10.00, variabel remunerasi (X_2) 1.669 < 10.00, dan variabel pelatihan (X_3) 1.692 < 10.00. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi, artinya ada korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Normalitas-Uji Heteroskedastisitas

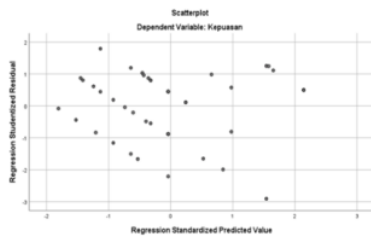
Gambar 3 menjelaskan bahwa data real ditunjukkan dengan titik-titik simetris dengan garis diagonal atau grafik

histrogram. Hal tersebut mengartikan model regresi mendukung asumsi normalitas dengan sebaran data bersifat terdistribusi normal.

Gambar 4 memperlihatkan bahwa masing masing titik observasi menyebar dan tidak menggambarkan suatu pola teratur, serta titik-titik menyebar disekitar angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada residual, sehingga pemodelan regresi ideal dapat tercapai.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Nilai determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan keterbatasan variabel-variabel bebas dalam mengartikan variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien regresi (*R-square*) sebesar 0.602. Hal ini menunjukkan tingkat kemampuan variabel bebas menterjemahkan variabel terikat

sebesar 6.2 persen. Faktor lain di luar ketiga faktor yang terukur, memiliki 39.8 persen (100 persen – 6.2 persen) varians variabel terikat.

Berdasarkan data tersebut, maka nilai R-square adalah masuk ke dalam interval 0 dan 1. Karakteristik data mengartikan jika nilai R-square mendekati 1 maka memiliki pengaruh yang sangat kuat. Tabel hasil uji determinasi terangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.578	75.984	1.897

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Remunerasi, Gaji
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

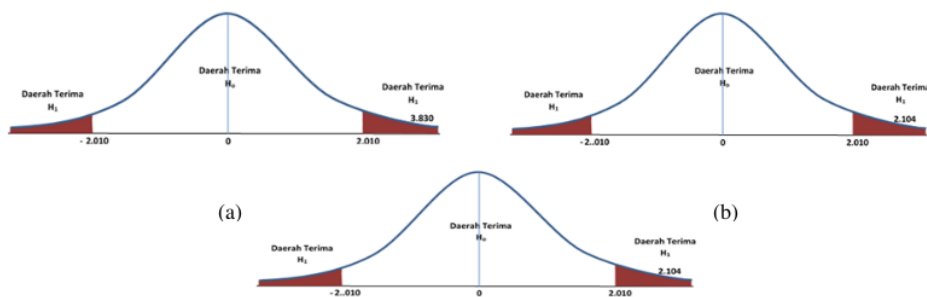
d. Uji Sign Parsial (Uji Statistik t)

Uji t merupakan teknik pengujian hipotesis dalam analisis regresi. Hasil signifikansi parsial menunjukkan ketiga variabel independen signifikan (sig) memiliki nilai *real* sebesar 5 persen atau 0.05. Hal tersebut dapat dilihat pada kolom tingkat signifikansi Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji t Parsial

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.311	.377		-.828	.413		
	Gaji	.546	.143	.480	3.830	.000	.517	1.930
	Remunerasi	.258	.122	.245	2.104	.041	.599	1.668
	Pelatihan	.185	.131	-.109	1.443	.155	.591	1.652

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Gambar 5. Grafik Statistik Uji t Pengaruh Gaji (a), Remunerasi (b), dan Pelatihan (c) Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel gaji (X_1) memiliki nilai Sig (signifikansi) yang lebih kecil dari nilai probabilitas, yaitu $0.000 < 0.05$. Nilai ini menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel (X_1) dengan kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis (H_1) diterima. Dalam uji t yang pertama didapatkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , dengan masing-masing nilai yang didapatkan adalah sebesar 3.830 dan 2.010. Mengacu pada hasil pengamatan $t_{hitung} 3.830 > t_{tabel} 2.010$, mengartikan bahwa hipotesis (H_1) atau hipotesis pertama diterima, artinya ada pengaruh variabel (X_1) terhadap variabel (Y). Gambar 5 (a) s/d Gambar 5 (c) menampilkan masing-masing kurva statistik pengujian t untuk setiap parameter (X_1) hingga (X_3) terhadap (Y).

Variabel remunerasi (X_2) didapati nilai Sig sebesar 0.041, nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas, yaitu $0.041 < 0.05$. Berdasarkan perhitungan numeris tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel (X_2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan Kerja (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_2) diterima.

Pengukuran lain mendapatkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dalam uji t yang kedua,

nilai t_{hitung} (X_2) sebesar didapatkan sebesar 2.104. Hal ini menunjukkan nilai t_{hitung}

$2.104 > t_{tabel} 2.010$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_2) atau hipotesis kedua diterima, dengan kata lain variabel (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel (Y).

Variabel pelatihan (X_3) melalui uji t didapatkan nilai t dan sig masing-masing sebesar 1.433 dan 0.155. Pengukuran numeris menunjukkan $0.1433 < 0.155$, artinya variabel (X_3) berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik. Mengingat bahwa hasil penelitian variabel pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hal itu kemungkinan bisa terjadi karena bentuk pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam kondisi pandemi saat ini atau bentuk pelatihan tidak tepat sasaran sehingga tidak membawa pengaruh yang signifikan.

e. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dalam analisis regresi terletak pada makna pengaruh yang diberikan variabel (X) terhadap variabel (Y) secara gabungan/bersama-sama (simultan). Tabel 4 dapat dilihat hasil uji F berdasarkan nilai signifikansi, nilai F sebesar 24.756 dengan tingkat signifikansi 0.000 atau kurang dari 0.05 maka hipotesis diterima. Artinya adalah, *return on assets* (Gaji), *return on equality* (Remunerasi), dan *price earning*

ratio (Pelatihan) secara silmultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

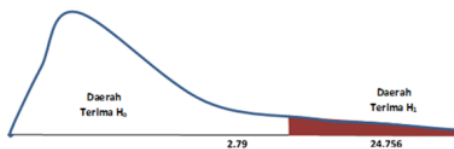
Berdasarkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada Tabel 4, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar $24.756 > F_{tabel}$ sebesar 2.79, maka dengan mengacu uji F sebagai dasar pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau variabel gaji (X_1), remunerasi (X_2), dan pelatihan (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) secara silmultan.

Tabel 4. Tabel Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.879	3	14.293	24.756	.000 ^b
	Residual	28.291	49	.577		
	Total	71.170	52			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Remunerasi, Gaji

Pada Tabel 4 dapat ditunjukkan nilai Sig $0.000 < 0.05$, mengartikan variable bebas dapat mempengaruhi variabel terikat secara silmultan. Grafik uji statistik F untuk hubungan variabel gaji, remunerasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dapat ditunjukkan pada Gambar 6.



Grafik 6. Grafik Statistik Uji F Pengaruh Gaji, Remunerasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

KESIMPULAN

Gaji dan remunerasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja, sebaliknya faktor pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga faktor yang terukur

memiliki sifat pengaruh secara silmultan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan non-PNS di kantor pusat Universitas Brawijaya.

Objek yang diukur hendaknya menjadikan gaji, remunerasi dan pelatihan kerja sebagai penyemangat dalam bekerja, oleh karena itu tenaga kependidikan non-PNS didorong untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi melalui jenjang pendidikan yang lebih dari saat ini. Universitas Brawijaya diharapkan memperbaiki sistem kenaikan jabatan atau promosi bagi tenaga kependidikan non-PNS.

PENGARUH GAJI, REMUNERASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN NON-PNS SELAMA MASA PANDEMI COVID 19 DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS BRAWIJAYA

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docs.google.com Internet Source	2%
2	jiap.ub.ac.id Internet Source	2%
3	conference.binadarma.ac.id Internet Source	2%
4	id.123dok.com Internet Source	2%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%
7	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
8	www.scribd.com Internet Source	1%

9	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	1 %
10	es.scribd.com Internet Source	1 %
11	www.repository.trisakti.ac.id Internet Source	1 %
12	francichandra.wordpress.com Internet Source	<1 %
13	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	<1 %
14	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
16	docobook.com Internet Source	<1 %
17	febrianandre80.wordpress.com Internet Source	<1 %
18	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.unim.ac.id Internet Source	<1 %
20	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	<1 %

21

Claudia Wanda Melati Korompis, Lady Diana Latjandu. "PENGARUH NARSISME KLIEN, AUDIT FEE, INDEPENDENSI, SKEPTISME PROFESIONAL, DAN INTERLOCK AUDITOR EKSTERNAL TERHADAP AUDIT JUDGEMENT DALAM PENDETEKSIAN KECURANGAN LAPORAN KEUANGAN (STUDI KASUS PADA KAP DI MANADO)", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2017

Publication

<1 %

22

Ni Made Dwi Ari Sugiastini, Putu Krisna Adwitya Sanjaya, I Made Suasti Puja. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situsional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar", Widya Amrita, 2021

Publication

<1 %

23

id.scribd.com

Internet Source

<1 %

24

media.neliti.com

Internet Source

<1 %

25

Amira Amira, Myrna Sofia. "Pertumbuhan Perusahaan, Kebijakan Dividen, Leverage, Profitabilitas Dan Nilai Perusahaan Manufaktur Indonesia", Bahtera Inovasi, 2019

Publication

<1 %

26

William, Heru Wijayanto Aripadono. "Faktor Keputusan Pembelian Konsumen Online Marketplace Indonesia", Teknika, 2020

Publication

<1 %

27

publikasi.dinus.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

PENGARUH GAJI, REMUNERASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN NON-PNS SELAMA MASA PANDEMI COVID 19 DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS BRAWIJAYA

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8
