

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan mengenai hasil penelitian serta pembahasannya. Hasil penelitian merupakan hasil analisis data yang diperoleh pada saat melakukan penelitian. Analisis data merupakan serangkaian tahapan yang dilakukan untuk memecahkan masalah. Analisis data dilakukan untuk dapat mencapai tujuan penelitian. Adapun alat analisis yang digunakan adalah alat analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan konsultatif dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Kaltara Tanjung Selor. Untuk mencapai tujuan tersebut, pada bab dikemukakan hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan dari hasil-hasil yang diperoleh. Data yang disajikan dan dianalisis ini merupakan data yang diperoleh dari Universitas Kaltara Tanjung Selor. Data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh dosen. Data yang diperoleh dianalisis dengan alat analisis yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

A. Profil Objek dan Subjek Penelitian

1. Gambaran Umum Universitas Kaltara

Universitas Kaltara merupakan Perguruan Tinggi Swasta yang terdapat di Kabupaten Bulungan. Pada awalnya, Universitas Kaltara merupakan Perguruan Tinggi Swasta yang berdomisili di Medan dengan nama Universitas Tri Karya. Untuk mengantisipasi pemekaran wilayah menjadi

Propinsi Kaltara, Pemerintah Kabupaten Bulungan melakukan alih kelola, perubahan nama, dan pemindahan lokasi Universitas Tri Karya di Medan menjadi Universitas Kaltara di Tanjung Selor. Hal ini dilakukan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional nomor 227/D/O/2008 tanggal 18 Desember 2008. Universitas Kaltara memiliki 12 program studi dan memulai kegiatan akademiknya pada tahun 2009. Dari tahun 2009 sampai dengan saat ini, Universitas Kaltara telah mengalami 2 kali pergantian rektor. Rektor yang merupakan pemimpin Universitas Kaltara pada saat sekarang baru menjabat selama 6 bulan.

Sebagai lembaga pendidikan, Universitas Kaltara mempunyai tugas pokok menyiapkan tenaga profesional yang ahli dibidangnya dan berkemampuan akademik, dengan ciri sebagaimana berikut.

- a. Berkemampuan menerapkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan profesional.
- b. Berkemampuan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Berkemampuan mengikuti perkembangan masyarakat serta melihat dan memecahkan masalah yang timbul, terutama berkaitan dengan profesinya.

Secara umum, dari ciri tersebut jelas terlihat bahwa Universitas Kaltara bermuara pada upaya pengembangan manusia yang beriman, bermoral dan berakhlak mulia, berilmu, profesional, religius dan memiliki integritas dan cinta terhadap bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Fungsi Universitas Kaltara adalah menyelenggarakan kegiatan sesuai dengan

tujuan yang akan dicapai. Adapun tujuan tersebut meliputi penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengembangan, pelatihan, pengabdian pada masyarakat dan kegiatan-kegiatan lainnya yang menunjang pelaksanaan tugas pokok.

2. Visi, Misi, dan Tujuan Universitas Kaltara

Visi Universitas Kaltara adalah sebagai berikut. “Terwujudnya Universitas Kaltara Yang Unggul, Berdaya Saing dan Bermoral dalam Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Tahun 2019”.

Untuk mencapai visi tersebut, Universitas Kaltara telah menyusun misi-misi sebagai langkah kerja sebagai berikut.

- a. Menyelenggarakan Pendidikan, Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat.
- b. Menjadi universitas yang memiliki tata kelola yang baik (*good government, transparan dan akuntabel*).
- c. Menghasilkan lulusan yang unggul, berdaya saing, dan bermoral.

Visi dan misi tersebut dijalankan untuk mencapai tujuan Universitas Kaltara. Tujuan dari Universitas Kaltara adalah sebagai berikut.

- a. Berkualitasnya pembelajaran yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi.
- b. Tumbuh dan berkembangnya penelitian yang berkualitas unggul dan mendapatkan pengakuan masyarakat.
- c. Meningkatnya kompetensi kepribadian, sosial, profesionalisme, budaya kerja dan disiplin.

- d. Terbinanya dan berkembangnya mahasiswa menjadi lulusan yang profesional dan berkompetensi tinggi.
- e. Berkualitasnya penataan kelembagaan dan pengelolaan Universitas yang efisien dan efektif, berbasis teknologi informasi dan komunikasi.
- f. Berkembangnya penemuan baru yang bermanfaat bagi Universitas dan masyarakat luas.
- g. Diberikannya kesempatan bagi masyarakat tidak mampu untuk memperoleh pendidikan tinggi.
- h. Dikembangkannya unit-unit usaha produktif untuk menunjang kemandirian institusi dan peningkatan kesejahteraan pegawai.

Dengan adanya visi, misi, dan tujuan di atas Universitas Kaltara telah memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam pelaksanaan kegiatan akademiknya. Visi dan misi ini diharapkan mampu menjadi pedoman dan semangat membangun Universitas Kaltara di masa mendatang. Melalui perumusan strategi dan tujuan yang tepat, arah kebijakan dan program-program pada Universitas Kaltara tentunya tidak akan mengalami banyak hambatan.

3. Profil Dosen Universitas Kaltara

Menurut Undang-undang nomor 14 tahun 2005, pasal 1 ayat 2, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen yang memiliki kepuasan kerja yang

baik tentunya sangat diharapkan oleh organisasi pendidikan. Seluruh dosen pada Universitas Kaltara dijadikan sebagai dosen pada penelitian ini. Jumlah dosen di Universitas Kaltara berjumlah sebanyak 95 orang. Karakteristik dosen dapat dilihat pada uraian berikut.

a. Karakteristik Dosen Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, dosen pada Universitas Kaltara dikelompokkan atas 2 kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Jumlah pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1.
Karakteristik Dosen Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	75	78,9
Perempuan	20	21,1
Total	95	100

Sumber: data diolah (2013)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas dosen pada Universitas Kaltara adalah dosen laki-laki dengan jumlah sebanyak 75 orang atau 78,9% dari total dosen. Dosen perempuan pada Universitas Kaltara hanya sebanyak 20 orang atau 21,1% dari total dosen.

b. Karakteristik Dosen Berdasarkan Usia

Dosen pada Universitas Kaltara dapat dikelompokkan dalam beberapa kelompok usia. Kelompok usia tersebut adalah dosen dengan usia ≤ 40 tahun, 41 – 50 tahun, 51 – 60 tahun, dan > 60 tahun. Jumlah pada masing-masing kelompok tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2.
Karakteristik Dosen Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
≤ 40 tahun	45	47,4
41 – 50 tahun	40	42,1
51 – 60 tahun	6	6,3
> 60 tahun	4	4,2
Total	95	100

Sumber: data diolah (2013)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas dosen pada Universitas Kaltara tergolong dalam kelompok usia paling muda, yaitu ≤ 40 tahun. Jumlah dosen dengan usia ≤ 40 tahun adalah sebanyak 45 orang atau 47,4% dari total dosen. Jumlah yang paling sedikit adalah dosen yang berusia > 60 tahun dengan jumlah 4 orang atau 4,2% dari total dosen.

c. Karakteristik Dosen Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikannya, dosen pada Universitas Kaltara dibagi atas 2 kelompok. Kedua kelompok tersebut adalah jenjang pendidikan Strata 1 dan jenjang pendidikan Strata 2. Jumlah pada masing-masing kelompok tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3.
Karakteristik Dosen Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
Strata 1	54	56,8
Strata 2	41	43,2
Total	95	100

Sumber: data diolah (2013)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar dosen di Universitas Kaltara berasal dari jenjang pendidikan Strata 1. Jumlah dosen dengan latar belakang pendidikan Strata 1 adalah sebanyak 54 orang atau 56,8% dari total dosen. Dosen dengan latar belakang pendidikan Strata 2 adalah sebanyak 41 orang atau 43,2% dari total dosen

4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Secara umum, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja dosen pada Universitas Kaltara dapat dilihat pada rincian hasil tabulasi jawaban responden. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis hasil kuesioner pada masing-masing butir pertanyaan dengan menggunakan nilai rata-rata jawaban responden. Untuk menafsirkan hasil persentase nilai rata-rata jawaban tersebut. Deskripsi jawaban dari responden mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja dosen pada Universitas Kaltara dapat dilihat sebagaimana berikut.

Tabel 4.4.
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X1)	95	38	70	54,19	4,480
Kompensasi (X2)	95	33	61	45,00	4,998
Kepuasan Kerja (Y)	95	11	30	21,85	3,355

Sumber: data primer diolah (2013)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan statistik deskriptif untuk masing-masing skor perangkat kuesioner gaya kepemimpinan konsultatif, kompensasi, dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan konsultatif yang diukur

melalui 14 butir kuesioner menunjukkan nilai rata-rata 54,19 dengan standar deviasi 4,480. Nilai minimum dan maksimum menunjukkan bahwa jumlah total skor gaya kepemimpinan konsultatif berkisar antara 38 sampai dengan 70. Apabila dikonfirmasi dengan interval yang terdapat pada Tabel 4.5 maka dapat diketahui bahwa rata-rata dosen berpendapat gaya kepemimpinan konsultatif di Universitas Kaltara tergolong baik. Kompensasi yang diukur melalui 13 butir kuesioner menunjukkan nilai rata-rata 45,00 dengan standar deviasi 4,998. Nilai minimum dan maksimum menunjukkan bahwa jumlah total skor kompensasi berkisar antara 33 sampai dengan 61. Apabila dikonfirmasi dengan interval yang terdapat pada Tabel 4.6 maka dapat diketahui bahwa rata-rata dosen berpendapat kompensasi di Universitas Kaltara tergolong baik. Kepuasan kerja yang diukur melalui 6 butir kuesioner menunjukkan nilai rata-rata 21,85 dengan standar deviasi 3,355. Nilai minimum dan maksimum menunjukkan bahwa jumlah total skor kepuasan kerja berkisar antara 11 sampai dengan 30. Apabila dikonfirmasi dengan interval yang terdapat pada Tabel 4.7 maka dapat diketahui bahwa rata-rata dosen berpendapat puas terhadap pekerjaannya di Universitas Kaltara. Untuk lebih jelasnya mengenai pengkategorian objek penelitian dapat dilihat pada uraian berikut.

a. Gaya kepemimpinan konsultatif pada Universitas Kaltara

Gaya kepemimpinan konsultatif diteliti melalui kuesioner dengan 15 butir pertanyaan yang valid dan reliabel. Namun demikian, dalam uji validitas terdapat 1 butir kuesioner yang tidak valid sehingga tidak dapat

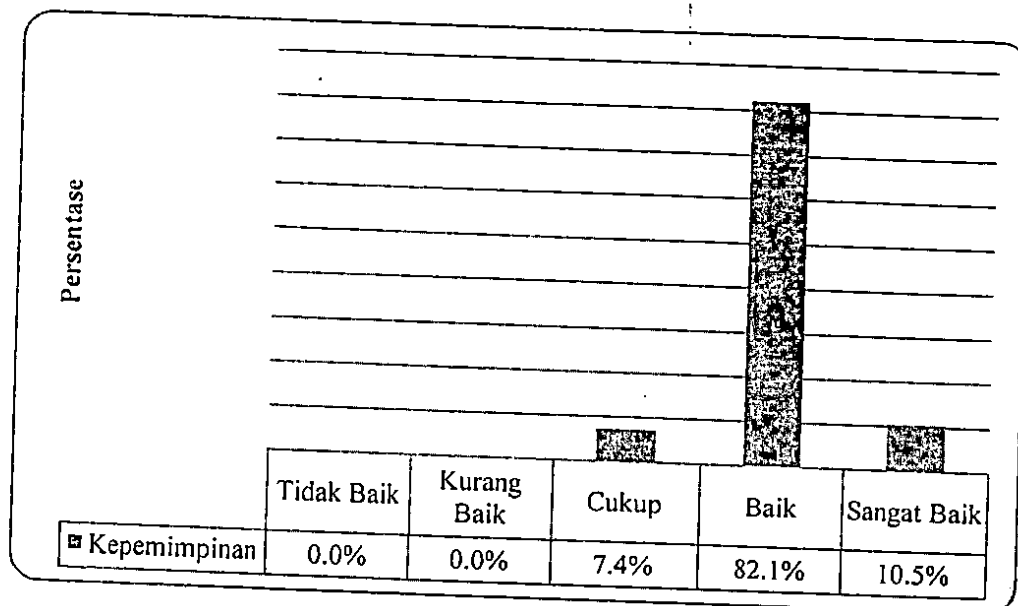
digunakan dalam proses analisis data. Pengkategorian tanggapan dosen terhadap gaya kepemimpinan konsultatif pada Universitas Kaltara diketahui dari nilai total jawaban dosen pada instansi tersebut tersebut. Penilaian dosen terhadap gaya kepemimpinan konsultatif secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5.
Deskripsi Gaya Kepemimpinan

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Tidak Baik	14,00 – 25,20	-	-
Kurang Baik	25,20 – 36,40	-	-
Cukup	36,40 – 47,60	7	7,4
Baik	47,60 – 58,80	78	82,1
Sangat Baik	58,80 – 70,00	10	10,5
Total		95	100

Sumber: data diolah (2013)

Penilaian dosen terhadap gaya kepemimpinan dapat digambarkan melalui diagram berikut.



Gambar 4.1. Deskripsi Gaya kepemimpinan konsultatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas dosen berpendapat bahwa gaya kepemimpinan konsultatif pada Universitas Kaltara tergolong baik, dengan jumlah dosen pada kategori tersebut sebanyak 78 orang atau 82,1% dari total dosen. Kelompok kedua adalah dosen yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan konsultatif pada Universitas Kaltara tergolong sangat baik, dengan jumlah sebanyak 10 orang atau 10,5% dari total responden. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa ada dosen yang menilai gaya kepemimpinan konsultatif pada Universitas Kaltara berkategori cukup, yaitu sebanyak 7 orang atau 7,4% dari total responden.

b. Kompensasi Dosen Universitas Kaltara

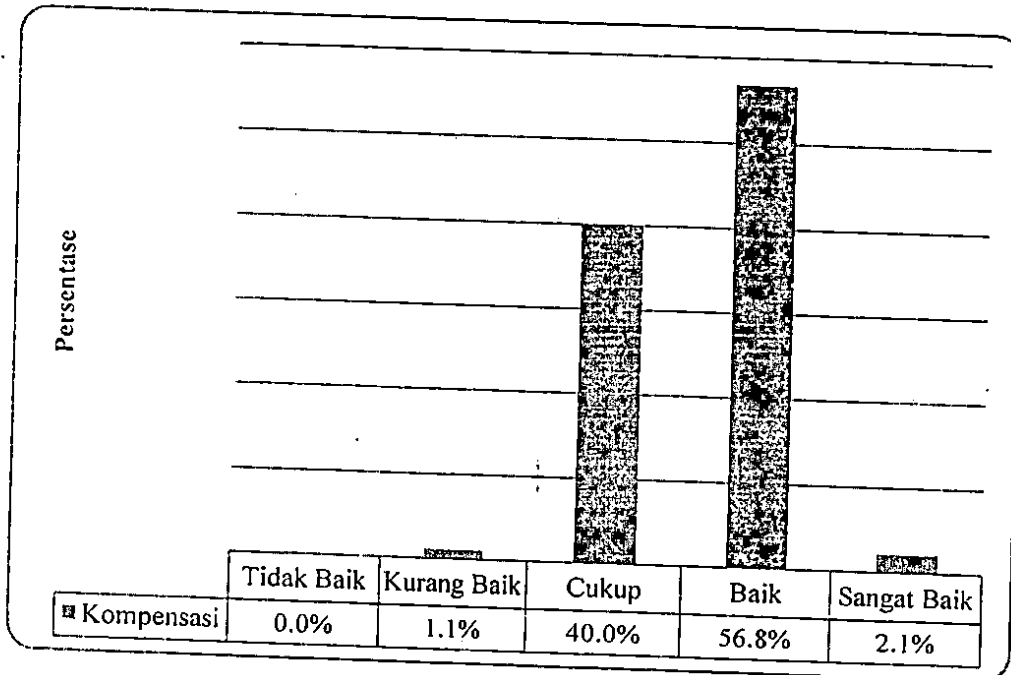
Secara keseluruhan, kompensasi diteliti melalui kuesioner dengan 14 butir pertanyaan. Dalam pengujian instrumen, terdapat 1 butir yang tidak valid, yaitu butir nomor 13. Oleh karena itu, dalam analisis data data yang digunakan adalah data dari 13 butir yang valid dan reliabel. Pengkategorian terhadap kompensasi dosen Universitas Kaltara diketahui dari nilai total jawaban dosen yang merupakan dosen pada Universitas Kaltara tersebut. Kompensasi dosen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6.
Deskripsi Kompensasi

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Tidak Baik	13,00 – 23,40	-	-
Kurang Baik	23,40 – 33,80	1	1,1
Cukup	33,80 – 44,20	38	40,0
Baik	44,20 – 54,60	54	56,8
Sangat Baik	54,60 – 65,00	2	2,1
Total		95	100%

Sumber: data diolah (2013)

Tabel di atas dapat juga digambarkan pada diagram berikut ini.



Gambar 4.2. Deskripsi Kompensasi

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa mayoritas dosen menerima kompensasi yang tergolong baik. Jumlah dosen dengan kompensasi dalam kategori baik adalah sebanyak 54 orang atau 56,8% dari total dosen. Dosen dengan jumlah kompensasi yang dirasa cukup adalah sebanyak 38 orang atau 40,0%. Dosen dengan kompensasi yang

dinilai sangat baik adalah sebanyak 2 orang atau 2,1% dari total responden, dan yang paling sedikit adalah dosen yang merasa menerima kompensasi kurang baik, yaitu sebanyak 1 orang.

c. Kepuasan Kerja Dosen Universitas Kaltara

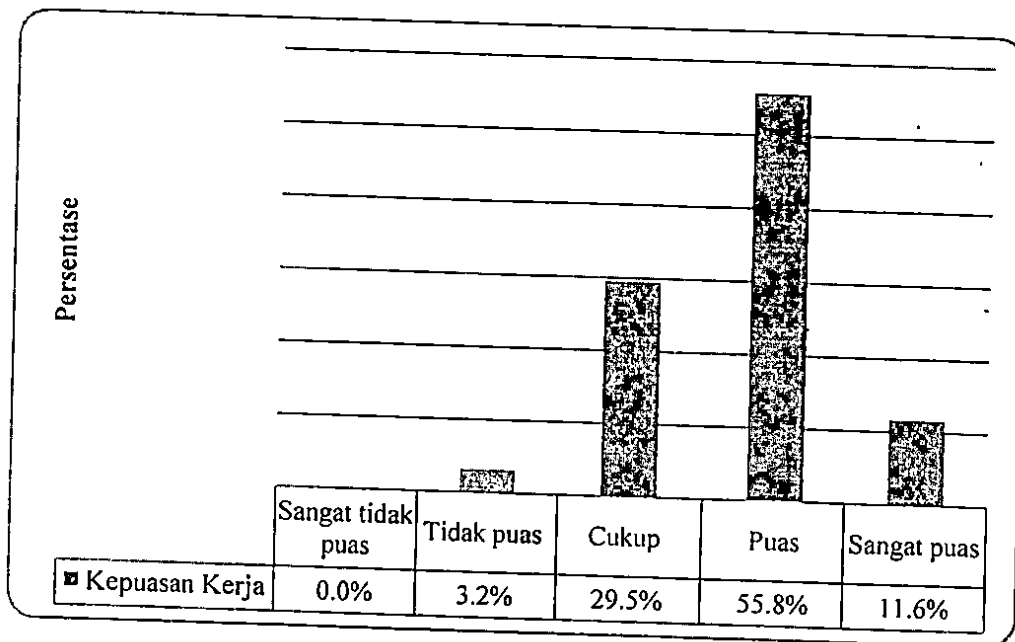
Kepuasan kerja dosen dinilai melalui jawaban dosen terhadap 6 butir pertanyaan pada kuesioner. Seluruh butir kuesioner tersebut dinyatakan valid melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Sebagaimana deskripsi gaya kepemimpinan konsultatif dan kompensasi, kepuasan kerja dosen juga dideskripsikan melalui interval kategori. Kepuasan kerja dosen Universitas Kaltara dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7.
Deskripsi Kepuasan Kerja Dosen

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak puas	6,00 – 10,80	-	-
Tidak puas	10,80 – 15,60	3	3,2
Cukup	15,60 – 20,40	28	29,5
Puas	20,40 – 25,20	53	55,8
Sangat puas	25,20 – 30,00	11	11,6
Total		95	100%

Sumber: data diolah (2013)

Deskripsi kepuasan kerja dosen dapat digambarkan dalam diagram berikut.



Gambar 4.3. Deskripsi Kepuasan kerja dosen

Hasil penelitian bahwa kepuasan kerja dosen pada Universitas Kaltara mayoritas berada pada kategori puas dengan jumlah sebanyak 53 orang atau 55,8% dari total responden. Dosen yang memiliki kepuasan kerja cukup adalah sebanyak 28 orang atau 29,5% dari total dosen. Dosen yang memiliki kategori kepuasan kerja sangat puas adalah sebanyak 11 orang atau 11,6% dari total responden. Jumlah yang paling sedikit adalah dosen yang tidak puas terhadap pekerjaannya, yaitu sebanyak 3 orang atau 3,2% dari total responden

B. Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan jumlah sebanyak 3 perangkat, yaitu kuesioner gaya kepemimpinan konsultatif, kuesioner kompensasi, dan kuesioner kepuasan kerja. Sebelum melakukan analisis data, terlebih dulu dilakukan pengujian instrumen penelitian. Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan dengan tujuan memperoleh data yang valid dan reliabel.

Uji instrumen dilakukan terhadap data yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian. Uji instrumen yang dilakukan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun hasil dari masing-masing uji instrumen ini adalah sebagai berikut.

1. Uji Validitas

Uji validitas ditujukan untuk mengetahui tingkat akurasi data yang diperoleh melalui kuesioner penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas yang dilakukan adalah uji validitas empiris melalui analisis butir. Analisis butir dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir kuesioner dengan jumlah total skor pada satu perangkat instrumen. Dengan demikian, uji validitas dilakukan terhadap 3 perangkat kuesioner, yaitu gaya kepemimpinan konsultatif, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keakuratan data yang diteliti melalui kuesioner yang diajukan kepada dosen. Pengujian validitas ini dilakukan melalui analisis butir, yaitu dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir instrumen dengan skor total. Pengujian tingkat validitas dilakukan terhadap data dari ketiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan konsultatif, kompensasi, dan kepuasan kerja dosen. Uji korelasi pada pengujian instrumen menggunakan *Pearson Product Moment*. *Output* dari hasil pengujian tersebut adalah nilai r hasil dan nilai signifikansi untuk masing-masing butir kuesioner. Pada pengujian ini, pengambilan keputusan berdasarkan pada r hasil. Jika r hasil positif dan $> r$ tabel atau memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka butir tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hasil negatif dan $< r$ tabel atau memiliki nilai signifikansi $> 0,05$

($\alpha=5\%$), maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas pada masing-masing perangkat instrumen diuraikan sebagaimana berikut.

a. Instrumen Gaya Kepemimpinan konsultatif

Hasil uji validitas instrumen gaya kepemimpinan konsultatif dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8.
Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Konsultatif

Variabel	Butir	r hasil	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan	1	0.332	0.001	Valid
	2	0.354	0.000	Valid
	3	0.505	0.000	Valid
	4	0.550	0.000	Valid
	5	0.438	0.000	Valid
	6	0.454	0.000	Valid
	7	0.423	0.000	Valid
	8	0.431	0.000	Valid
	9	0.445	0.000	Valid
	10	0.394	0.000	Valid
	11	0.434	0.000	Valid
	12	0.437	0.000	Valid
	13	0.327	0.001	Valid
	14	0.158	0.127*	Tidak Valid
	15	0.300	0.003	Valid

Sumber: data diolah (2013)

Hasil uji validitas pada perangkat instrumen gaya kepemimpinan konsultatif menunjukkan bahwa koefisien korelasi r hasil pada perangkat kuesioner gaya kepemimpinan konsultatif berkisar antara 0,158 sampai dengan 0,550 dengan nilai signifikansi yang berkisar antara 0,000 sampai dengan 0,127. Adapun nilai r tabel untuk jumlah $N = 95$ adalah sebesar 0,202. Berdasarkan hasil uji validitas dapat dilihat bahwa terdapat 1 butir

kuesioner dengan nilai r hasil $< r$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$, yaitu butir nomor 14. Dengan demikian, butir nomor 14 pada perangkat instrumen gaya kepemimpinan konsultatif dinyatakan tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam proses analisis data selanjutnya.

Setelah butir yang tidak valid dihapus, kembali dilakukan uji validitas terhadap butir-butir instrumen yang valid. Hasil uji validitas terhadap instrumen yang valid dapat dilihat sebagaimana berikut.

Tabel 4.9.
Hasil Uji Validitas Butir Valid pada Kuesioner Gaya Kepemimpinan Konsultatif

Variabel	Butir	r hasil	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan	1	0.355	0.001	Valid
	2	0.341	0.000	Valid
	3	0.548	0.000	Valid
	4	0.563	0.000	Valid
	5	0.479	0.000	Valid
	6	0.423	0.000	Valid
	7	0.438	0.000	Valid
	8	0.455	0.000	Valid
	9	0.444	0.000	Valid
	10	0.423	0.000	Valid
	11	0.472	0.000	Valid
	12	0.389	0.000	Valid
	13	0.288	0.005	Valid
	15	0.272	0.008	Valid

Sumber: data diolah (2013)

Hasil uji validitas kedua pada perangkat instrumen gaya kepemimpinan konsultatif menunjukkan bahwa koefisien korelasi r hasil pada perangkat kuesioner gaya kepemimpinan konsultatif berkisar antara 0,272 sampai dengan 0,563 dengan nilai signifikansi yang berkisar antara

0,000 sampai dengan 0,008. Adapun nilai r tabel untuk jumlah $N = 95$ adalah sebesar 0,202. Berdasarkan hasil uji validitas dapat dilihat bahwa seluruh butir kuesioner memiliki nilai r hasil $> r$ tabel. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seluruh butir dalam perangkat instrumen gaya kepemimpinan konsultatif telah valid dan dapat diikutsertakan dalam proses analisis data selanjutnya.

b. Instrumen Kompensasi

Hasil uji validitas instrumen kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10.
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Butir	r hasil	Sig.	Keterangan
Kompensasi	1	0.262	0.010	Valid
	2	0.255	0.012	Valid
	3	0.400	0.000	Valid
	4	0.853	0.000	Valid
	5	0.853	0.000	Valid
	6	0.297	0.004	Valid
	7	0.262	0.010	Valid
	8	0.255	0.012	Valid
	9	0.400	0.000	Valid
	10	0.853	0.000	Valid
	11	0.853	0.000	Valid
	12	0.297	0.004	Valid
	13	0.144	0.163*	Tidak Valid
	14	0.853	0.000	Valid

Sumber: data diolah (2013)

Hasil uji validitas pada perangkat instrumen kompensasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi r hasil pada perangkat kuesioner kompensasi berkisar antara 0,144 sampai dengan 0,853 dengan nilai signifikansi yang berkisar antara 0,000 sampai dengan 0,163. Adapun nilai

r tabel untuk jumlah $N = 95$ adalah sebesar 0,202. Berdasarkan hasil uji validitas dapat dilihat bahwa terdapat 1 butir kuesioner dengan nilai r hasil $< r$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$, yaitu butir nomor 13. Dengan demikian, butir nomor 13 pada perangkat instrumen kompensasi dinyatakan tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam proses analisis data selanjutnya. Hasil uji validitas setelah butir yang tidak valid dihapus adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11.
Hasil Uji Validitas Butir Valid pada Kuesioner Kompensasi

Variabel	Butir	r hasil	Sig	Keterangan
Kompensasi	1	0.273	0.007	Valid
	2	0.251	0.014	Valid
	3	0.408	0.000	Valid
	4	0.861	0.000	Valid
	5	0.861	0.000	Valid
	6	0.280	0.006	Valid
	7	0.273	0.007	Valid
	8	0.251	0.014	Valid
	9	0.408	0.000	Valid
	10	0.861	0.000	Valid
	11	0.861	0.000	Valid
	12	0.280	0.006	Valid
	14	0.861	0.000	Valid

Sumber: data diolah (2013)

Hasil uji validitas kedua pada perangkat instrumen kompensasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi r hasil pada perangkat kuesioner kompensasi berkisar antara 0,251 sampai dengan 0,861 dengan nilai signifikansi yang berkisar antara 0,000 sampai dengan 0,014. Adapun nilai r tabel untuk jumlah $N = 95$ adalah sebesar 0,202. Berdasarkan hasil uji

validitas dapat dilihat bahwa seluruh butir kuesioner kompensasi memiliki nilai r hasil $>$ r tabel. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seluruh butir dalam perangkat instrumen kompensasi telah valid dan dapat diikutsertakan dalam proses analisis data selanjutnya.

c. Instrumen Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas instrumen kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12.
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Butir	r hasil	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0.681	0.000	Valid
	2	0.614	0.000	Valid
	3	0.628	0.000	Valid
	4	0.663	0.000	Valid
	5	0.669	0.000	Valid
	6	0.667	0.000	Valid

Sumber: data diolah (2013)

Hasil uji validitas pada perangkat instrumen kepuasan kerja menunjukkan bahwa koefisien korelasi r hasil pada perangkat kuesioner kepuasan kerja berkisar antara 0,614 sampai dengan 0,681 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada seluruh butirnya. Adapun nilai r tabel untuk jumlah $N = 95$ adalah sebesar 0,202. Berdasarkan hasil uji validitas dapat dilihat bahwa tidak ada butir kuesioner dengan nilai r hasil $<$ r tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05. Dengan demikian, seluruh butir instrumen kepuasan kerja dapat dinyatakan valid dan diikutsertakan dalam proses analisis data selanjutnya. Oleh karena seluruh butir telah valid maka tidak

perlu dilakukan pengulangan uji validitas pada perangkat instrumen kepuasan kerja.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan dari masing-masing perangkat instrumen. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang memiliki hasil konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis *alpha (Cronbach)*. *Output* dari pengujian ini adalah koefisien *alpha (Cronbach)*. Suatu perangkat instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan konsultatif	0,640	Reliabel
Kompensasi	0,808	Reliabel
Kepuasan kerja	0,728	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2013)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terlihat bahwa seluruh nilai koefisien *alpha (Cronbach)* lebih besar dari 0,6. Nilai *alpha (Cronbach)* adalah sebesar 0,640 untuk perangkat instrumen gaya kepemimpinan konsultatif, 0,808 untuk perangkat instrumen kompensasi, dan 0,728 untuk instrumen kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh perangkat instrumen adalah reliabel sehingga data dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

C. Pengujian Model dan Hipotesis

1. Pengujian Model

Pada model regresi gaya kepemimpinan konsultatif dan kompensasi menjadi variabel independen, sedangkan kepuasan kerja dosen menjadi variabel dependen, rangkuman hasil perhitungan regresi disajikan pada tabel 4.14.

Tabel 4.14.
Hasil Analisis Regresi

Statistic	Standardized Coefficients	t	Sig. (P)
	Beta		
(Constant)	-	-0,676	0,500
Gaya kepemimpinan (X1)	0,401	4,464	0,000
Kompensasi (X2)	0,280	3,115	0,002
Adjusted R ²	0,251		
F	16,771		
Sig. (P)	0,000		

a. *Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)*

Sumber: data diolah (2013)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh beberapa informasi sebagai berikut;

a. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji R² digunakan untuk mengukur besarnya variasi hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya variansi atau determinasi dari variabel gaya kepemimpinan konsultatif dan kompensasi yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja dosen Universitas Kaltara. Hasil pengujian R² pada pengaruh gaya kepemimpinan konsultatif dan kompensasi terhadap

kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,251. Hal ini berarti bahwa 25,1% kepuasan kerja dosen pada Universitas Kaltara secara langsung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan konsultatif dan kompensasi. Sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya, yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

b. Uji F

Uji signifikansi model (F) dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi secara keseluruhan merupakan prediktor yang akurat untuk variable dependen. Apabila persamaan regresi secara keseluruhan merupakan prediktor yang akurat maka dapat disimpulkan bahwa variable-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable dependen

Dari Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 16,771 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja dosen. Hasil ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan konsultatif dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Pengujian ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesis 3 penelitian dapat diterima, yaitu: "terdapat pengaruh positif signifikan gaya gaya kepemimpinan konsultatif dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Dosen Universitas Kaltara Tanjung Selor"

c. Persamaan Regresi Linier

Dari Tabel 4.14 persamaan, linier yang menyatakan hubungan antara gaya kepemimpinan konsultatif dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,401X_1 + 0,280X_2$$

Keterangan ;

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan Konsultatif

X₂ = Kompesasi

Melalui persamaan di atas juga diketahui bahwa variabel yang lebih banyak mempengaruhi kepuasan kerja dosen adalah variabel gaya kepemimpinan konsultatif. Pengaruh yang lebih dominan dari kepuasan kerja dosen dapat dilihat dari nilai t hasil yang lebih besar pada variabel gaya kepemimpinan konsultatif (X₁). Adapun nilai t hasil pada variabel gaya kepemimpinan konsultatif adalah sebesar 4,464, sedangkan pada kompensasi adalah sebesar 3,115. Lebih lanjut, persamaan regresi di atas merupakan suatu model yang dapat diinterpretasikan melalui masing-masing koefisien regresi. Interpretasi terhadap persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut.

1. Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan Konsultatif (β₁)

Berdasarkan persamaan regresi di atas terlihat nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (β₁) bernilai positif sebesar 0,401. Koefisien regresi bernilai positif ini dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan konsultatif mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja dosen juga akan

mengalami peningkatan. Dengan kata lain, apabila gaya kepemimpinan konsultatif baik, maka dosen juga akan puas terhadap pekerjaannya.

2. Koefisien Regresi Kompensasi (β_2)

Berdasarkan persamaan regresi di atas terlihat nilai koefisien regresi kompensasi (β_2) bernilai positif sebesar 0,280. Koefisien regresi bernilai positif ini dapat diartikan bahwa, apabila kompensasi mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja dosen juga akan mengalami peningkatan.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan atau tidak dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Dengan uji ini dapat diketahui pengaruh dari gaya kepemimpinan konsultatif terhadap kepuasan kerja dan pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja. Uji t dilakukan melalui uji 1 sisi dengan taraf signifikansi 5%. Nilai signifikansi uji t dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebelumnya. Hasil uji t yang terdapat pada tabel tersebut dapat dijelaskan sebagaimana uraian berikut ini

a. Uji t Pengaruh Gaya kepemimpinan konsultatif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan konsultatif adalah sebesar 4,464 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh gaya

kepemimpinan konsultatif terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan konsultatif memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen pada Universitas Kaltara..

b. Uji t Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah sebesar 3,115 dengan nilai signifikansi 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen pada Universitas Kaltara.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan konsultatif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Kaltara. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan interval kategori dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan konsultatif dinilai baik oleh mayoritas dosen Universitas Kaltara. Gaya kepemimpinan konsultatif yang baik dapat diketahui dari beberapa indikator. Pemimpin Universitas Kaltara selalu melakukan evaluasi terhadap kualitas kerja dan kualitas hasil kerja pada saat rapat. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin cukup terbuka terhadap dosen di Universitas Kaltara.

kekurangan terkait gaya kepemimpinan konsultatif yang diterapkan oleh pimpinan di Universitas Kaltara. Kekurangan yang masih terdapat dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan konsultatif dapat terlihat ketika ada ketidaksepakatan antar dosen. Pimpinan masih belum mampu menuntaskan adanya ketidaksepakatan antar dosen dengan cara adil dan tidak berpihak. Pimpinan masih menunjukkan keberpihakannya pada pendapat yang sesuai dengan pendapatnya secara pribadi.

Kekurangan dalam gaya kepemimpinan konsultatif di Universitas Kaltara juga dapat diketahui ketika pimpinan memberikan teguran kepada dosen. Mayoritas dosen menilai bahwa pimpinan di Universitas Kaltara belum mampu menegur dosen dengan arif dan bijaksana. Teguran kepada dosen tidak dilakukan secara langsung. Namun hal ini justru menjadi kekurangan dalam kualitas gaya kepemimpinan konsultatif yang diterapkan pimpinan di Universitas Kaltara. Begitu pula halnya dengan apresiasi pimpinan ketika ada dosen yang memiliki prestasi kerja baik. Pimpinan jarang sekali memberikan pujian kepada bawahannya yang memiliki prestasi baik. Hal ini tentunya menyebabkan dosen kurang termotivasi untuk memberikan prestasi kerja terbaiknya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dipahami bahwa masih terdapat kekurangan dalam gaya kepemimpinan konsultatif yang diterapkan pimpinan di Universitas Kaltara. Hal ini tentunya perlu menjadi perhatian pimpinan. Gaya kepemimpinan konsultatif yang baik akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen. Apabila pimpinan meningkatkan kualitas

kepemimpinannya, kepuasan kerja dosen tentunya turut mengalami peningkatan. Kepuasan kerja yang baik akan membuka peluang bagi kualitas kinerja yang lebih baik dari dosen di Universitas Kaltara.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Kaltara. Dengan kompensasi yang baik, kepuasan kerja dosen Universitas Kaltara tentunya juga baik. Apabila terjadi peningkatan kompensasi, maka kepuasan kerja dosen turut mengalami peningkatan. Hasil analisis deskriptif melalui interval kategori menunjukkan bahwa mayoritas dosen menilai bahwa kompensasi yang diterima dari Universitas Kaltara sudah baik. Kondisi ini tentunya akan memberikan kepuasan kerja yang baik pula terhadap dosen Universitas Kaltara.

Sistem kompensasi yang dinilai baik oleh mayoritas dosen ini dapat dilihat dari beberapa indikator. Besarnya gaji yang diterima oleh dosen sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Artinya, sudah ada ketentuan khusus yang mengatur tentang kompensasi yang diterima dosen Universitas Kaltara dan kompensasi yang diterima dosen sudah sesuai dengan ketentuan tersebut. Bagi dosen yang memahami dan menerima ketentuan Universitas Kaltara mengenai penggajian tentunya akan merasa puas karena gaji yang diterima sudah sesuai dengan ketentuan tersebut.

Kepuasan dosen terhadap kompensasi juga dapat disebabkan karena adanya penghargaan terhadap dosen yang berprestasi. Pada Universitas Kaltara, dosen yang memiliki prestasi baik diberikan penghargaan. Penghargaan yang diberikan ini dapat menjadi wujud dari kompensasi tidak langsung. Penghargaan yang diterima dosen sebagai wujud apresiasi terhadap prestasi kerja tentunya akan membuat dosen lebih bersemangat dan terpacu untuk memperoleh prestasi yang lebih baik lagi. Universitas Kaltara juga memberikan tunjangan sebagai biaya transportasi. Tunjangan biaya transportasi ini dinilai cukup memuaskan sebagai kompensasi.

Sistem kompensasi yang baik di Universitas Kaltara juga dapat diketahui dari adanya santunan bagi dosen yang mengalami musibah. Di Universitas Kaltara, apabila ada dosen yang mempunyai hajat keluarga atau tertimpa musibah, maka akan mendapatkan santunan dari perusahaan. Hal ini dinilai sangat baik oleh sebagian besar dosen di Universitas Kaltara. Kompensasi yang baik juga dinilai oleh dosen melalui fasilitas yang diperoleh di tempat kerja. Dosen di Universitas Kaltara mendapatkan fasilitas yang cukup baik.

Berdasarkan indikator-indikator yang dijelaskan di atas dapat dipahami bahwa dosen menilai bahwa kompensasi yang diberikan di Universitas kaltara sudah baik. Namun demikian, apabila dilihat secara keseluruhan tentunya masih terdapat beberapa permasalahan terkait dengan sistem kompensasi. Meskipun gaji yang diterima sudah sesuai dengan ketentuan, namun gaji tersebut dinilai dosen kurang untuk memenuhi

kebutuhan sehari-hari. Para dosen berpendapat bahwa besarnya gaji yang diterima belum mampu memenuhi seluruh kebutuhan hidup dosen.

Selain minimnya gaji yang diterima, dosen di Universitas Kaltara juga tidak menerima komisi meskipun telah mendatangkan pendapatan bagi Universitas Kaltara. Hal ini disebabkan tidak adanya sistem komisi yang diberikan kepada dosen dalam perekrutan mahasiswa. Dengan demikian, meskipun dosen melakukan promosi bagi Universitas Kaltara untuk menarik minat dari calon mahasiswa namun dosen juga tidak mendapat komisi apabila mahasiswa tersebut masuk di Universitas Kaltara.

Apabila dilihat dari tunjangan yang diterima, dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diterima dosen masih sangat minim. Tidak seluruh dosen di Universitas Kaltara memperoleh tunjangan anak dan tunjangan hari raya. Dosen yang cuti hamil atau melahirkan dan cuti sakit tidak mendapatkan HR sesuai dengan ketentuan. Hal ini disebabkan kondisi keuangan Universitas Kaltara masih kurang stabil. Namun kondisi ini cukup wajar mengingat Universitas Kaltara merupakan lembaga pendidikan yang baru berdiri.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dipahami bahwa masih terdapat kekurangan dalam sistem kompensasi yang diterapkan di Universitas Kaltara. Hal ini tentunya perlu menjadi perhatian, mengingat kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang baik akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen. Apabila kompensasi yang diberikan kepada dosen ditingkatkan, maka kepuasan kerja dosen tentunya turut mengalami peningkatan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif dan Kompensasi secara Bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa secara bersama-sama, gaya kepemimpinan konsultatif dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dapat dipahami bahwa apabila terjadi peningkatan kualitas kepemimpinan dan peningkatan kompensasi secara bersamaan, maka akan terjadi pula peningkatan kepuasan kerja. Artinya, apabila gaya kepemimpinan konsultatif baik dan kompensasi baik, maka dosen akan puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan interval kategori dapat diketahui bahwa mayoritas dosen merasa puas terhadap pekerjaannya di Universitas Kaltara. Kepuasan kerja dosen dalam bekerja di Universitas Kaltara tentunya juga dapat dilihat dari berbagai indikator. Diantara kepuasan tersebut, terkait dengan penilaian kinerja dosen. Dosen di Universitas Kaltara merasa puas terhadap sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan di Universitas Kaltara. Dosen merasa puas akan kemampuannya untuk memberi masukan kepada lembaga pendidikan. Pada dasarnya, dosen tentu akan merasa puas apabila dapat bekerja dengan dedikasi tinggi untuk memberikan kinerja terbaik terhadap tempat kerjanya.

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini dapat mendukung hasil-hasil penelitian terdahulu. Diantaranya hasil penelitian Rahmawati & Sudarmi (2006) yang melakukan penelitian guna mengetahui pengaruh

kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Dari penelitian Rahmawati & Sudarmi (2006) tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan dari kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Sedikit berbeda, dalam penelitian ini estimasi pengaruh dilakukan pada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi kepada kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa selain mempengaruhi semangat kerja, kepemimpinan dan kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Sarita & Agustia (2009) juga melakukan penelitian terkait kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian ini, yang juga menemukan adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, pada penelitian ini gaya kepemimpinan tidak difokuskan pada gaya kepemimpinan situasional, akan tetapi mencakup beberapa teori mengenai gaya kepemimpinan.