

**PENGARUH BALAS JASA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA
DOSEN DAN KARYAWAN STIE PERBANAS SURABAYA**

ARTIKEL ILMIAH

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Strata Satu
Jurusan Manajemen**



OLEH :

DIMAS SATRIO KENDRIA

NIM : 2009210650

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS

SURABAYA

2013

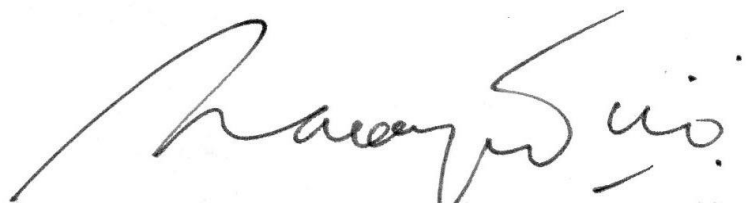
PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Dimas Satrio Kendria
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 20 Maret 1991
N.I.M : 2009210650
Jurusan : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Balas Jasa Terhadap Motivasi Kerja Dosen dan Karyawan STIE Perbanas Surabaya

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 31 Oktober 2013



(Drs. Ec. Harry Widyantoro M. Si)

Ketua Program S1 Manajemen

Tanggal : 31 Oktober 2013



(Mellyza Silvi, S.E., M.Si.)

PENGARUH BALAS JASA TERHADAP MOTIVASI KERJA DOSEN DAN KARYAWAN STIE PERBANAS SURABAYA

Dimas Satrio Kendria
STIE Perbanas Surabaya
E-mail : dimasken6@gmail.com
2009210650@students.perbanas.ac.id
Jl. Nginden Semolo 34 – 36 Surabaya

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the influence of reward to work motivation of lecturers and employees on STIE Perbanas Surabaya. Variables used are extrinsic reward, intrinsic reward and work motivation. This research used 90 respondent consisted of lecturers and employees working at STIE Perbanas Surabaya. Proposed hypotheses were tested using multiple regression models, and compare work motivation between lecturers and employees.

The result shows that the variables are simultaneously influencing work motivation. But individually, only intrinsic reward is proven in having significant influence to work motivation, while the extrinsic reward has no significant influence on work motivation. The result also shows no differences of work motivation between lecturers and employees.

Keyword: *extrinsic reward, intrinsic reward, work motivation.*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan tingkatan yang lebih tinggi setelah bangku sekolah. Perguruan tinggi bisa berbentuk akademi, institut, politeknik, sekolah tinggi, dan universitas. Perguruan tinggi bertujuan untuk mencetak lulusan yang memiliki kompetensi, daya saing, dan profesional dalam dunia kerja. Setiap perguruan tinggi memberikan pendidikan yang lebih spesifik, seperti dalam bidang ekonomi, kedokteran, hukum, bahkan seni.

STIE Perbanas Surabaya merupakan perguruan tinggi berbentuk sekolah tinggi dalam bidang ekonomi. Sebagai perguruan tinggi dibawah bank-bank nasional

swasta, STIE Perbanas Surabaya terpacu untuk mencetak lulusan yang kompeten, memiliki daya saing, dan profesional khususnya dalam bidang perbankan dan bisnis. Guna merealisasikan tujuannya STIE Perbanas Surabaya memiliki program kerja yang efektif, dimana program kerja tersebut bisa beroperasi dengan lancar karena kinerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

Dosen merupakan peranan yang sangat penting bagi STIE Perbanas Surabaya, mengingat dosen adalah sosok guru untuk mahasiswa STIE Perbanas. Dosen bertatap muka dengan mahasiswa dan secara langsung mendidik mahasiswa, dimana pemikiran-pemikiran seperti

idealis, *out of the box*, moderen, bahkan konservatif cenderung mulai tumbuh dalam pemikiran mahasiswa. Oleh karena itu sosok dosen sangatlah penting untuk membimbing, dan mengembangkan pemikiran mahasiswa agar mahasiswa STIE Perbanas Surabaya menjadi sarjana yang memiliki kompetensi, daya saing dan sikap professional saat terjun dalam masyarakat.

Di sisi lain, untuk mendukung program kerja STIE Perbanas juga mempekerjakan karyawan yang berperan memfasilitasi warga STIE Perbanas Surabaya seperti dosen, dan mahasiswa. Kinerja karyawan STIE Perbanas sangat dibutuhkan untuk memperlancar kegiatan-kegiatan baik di dalam maupun di luar kampus. Karyawan STIE Perbanas memiliki tugas masing-masing sesuai dengan bagian-bagian yang sudah ditetapkan seperti bagian perpustakaan, akademik, keuangan, informasi dan teknologi, dan bagian umum. Bagian-bagian yang di tempati oleh karyawan STIE Perbanas Surabaya saling terhubung dan berperan untuk saling melengkapi, guna mencapai tujuan, dan mempertahankan kelangsungan jangka panjang STIE Perbanas Surabaya.

Dosen dan karyawan memegang peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan jangka panjang STIE Perbanas Surabaya, oleh karena itu STIE Perbanas harus memberikan sistem balas jasa yang tepat untuk memotivasi dosen dan karyawan yang kompeten dan memang dibutuhkan.

Motivasi kerja yang dimiliki dosen dan karyawan Perbanas Surabaya sangat baik. Motivasi kerja yang ideal bisa timbul karena berbagai hal. Abraham Maslow (dalam Robbins dan Judge, 2008,223) membuat hipotesis bahwa dalam diri setiap manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Motivasi kerja akan timbul dan tenggelam sesuai dengan kondisi seseorang yang tentunya akan berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi. Motivasi kerja yang baik harus dimiliki setiap karyawan perusahaan, agar bisa mensukseskan tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang baik bisa tumbuh jika perusahaan memberikan sesuatu yang memang diinginkan karyawan. Namun bisa juga seorang karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik karena takut dihukum. Meningkatkan motivasi karyawan sangat penting untuk dilakukan. Prestasi individu dan tujuan organisasi adalah proses independen yang dihubungkan oleh motivasi kerja karyawan, individu memotivasi diri sendiri untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut (Khan, Farooq, Ullah : 2010 : 40).

Berbagai macam kebijakan-kebijakan perusahaan dalam memotivasi karyawan, bisa disimpulkan bahwa ada kebijakan motivasi positif dan motivasi negatif. Dimana dalam motivasi positif perusahaan memberikan penghargaan secara tepat, sehingga karyawan dalam perusahaan tersebut mau bekerja dengan baik untuk mendapatkan penghargaan tersebut.

Sedangkan jika dalam motivasi negatif, perusahaan menggunakan hukuman untuk memaksa karyawan bekerja dengan baik. Dalam hal tersebut motivasi negatif kurang baik jika dilakukan, karena akan menghasilkan pekerjaan yang bagus dari para karyawan dalam jangka pendek saja, tidak dalam jangka panjang.

Guna memotivasi karyawan, perusahaan menggunakan kebijakan pemberian reward pada karyawan. Hafiza et al (2011) mengatakan bahwa balas jasa bisa berupa ekstrinsik atau intrinsik. Balas jasa ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan merupakan penghargaan atas pekerjaan atau tugas yang dilakukan karyawan. Balas jasa ekstrinsik bisa berupa seperti gaji atau upah, insentif, bonus, promosi dan keamanan kerja. Sedangkan balas jasa intrinsik berwujud psikologis, seperti penghargaan, penugasan baru, sikap positif dan peduli dari atasan, dan rotasi pekerjaan setelah mencapai tujuan. Carragher et al (2006 : dalam Nadia Sajjad Hafiza et al : 2011) menganjurkan bahwa harus ada sistem balas jasa yang efektif untuk

RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Balas Jasa

Menurut Antonio De Pora (2011, 10) balas jasa diartikan sebagai pemberian balas jasa pada para karyawan, baik yang langsung berupa uang atau finansial maupun yang tidak langsung atau non finansial berupa tunjangan-tunjangan.

Balas jasa ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan merupakan penghargaan diluar pekerjaan atau tugas yang dilakukan

mempertahankan kinerja tinggi dalam organisasi dan imbalan harus sesuai dengan produktivitas karyawan.

Balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan bisa membuat karyawan bekerja dengan baik. Balas jasa yang dirasa tepat bagi perusahaan juga belum tentu tepat bagi seorang karyawan. Misalnya pada tingkatan karyawan seperti manajer, lebih menginginkan kompensasi seperti pengakuan, atau kenaikan pangkat. Berbeda dengan kecenderungan pada karyawan yang berada di level bawah. Karyawan seperti pelayan toko, atau kasir, lebih menginginkan kompensasi seperti tambahan gaji atau bonus.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam mengungkap kebenaran apakah ada korelasi positif antara balas jasa intrinsik dan balas jasa ekstrinsik yang diberikan STIE Perbanas Surabaya dengan motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya, dan ingin mengetahui apakah terdapat perbedaan motivasi kerja diantara dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

karyawan. Balas jasa ekstrinsik bisa berupa seperti gaji atau upah, insentif, bonus, promosi dan keamanan kerja.

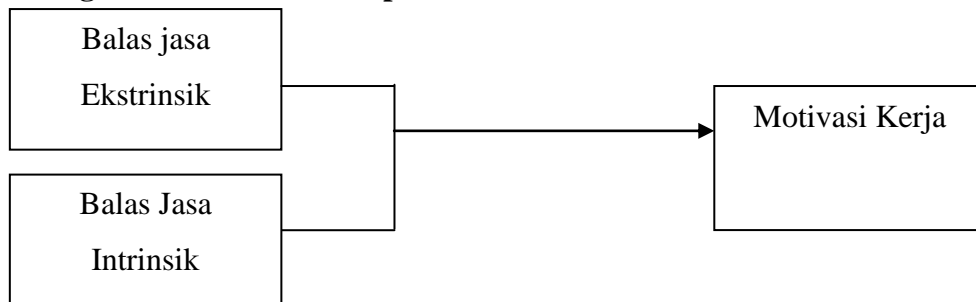
Balas jasa intrinsik berwujud psikologis, seperti penghargaan, penugasan baru, sikap positif dan peduli dari atasan, dan rotasi pekerjaan setelah mencapai tujuan.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang

berlangsung secara sadar (Bangun, 2012 : 312). Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge, 2008,222).

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian



Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh positif signifikan antara balas jasa intrinsik dan balas jasa ekstrinsik secara bersama-sama terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.
- H2: Terdapat pengaruh positif signifikan antara balas jasa intrinsik dan balas jasa ekstrinsik secara parsial terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.
- H3: Terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara dosen dengan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari obyek penelitian. Populasi yang digunakan

dalam penelitian ini adalah dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya. Kuesioner dibagikan langsung pada STIE Perbanas Surabaya mulai tanggal 12 Juli 2013 hingga 19 Juli 2013.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu dengan cara membagikan kuisisioner secara langsung kepada semua populasi. Dari hasil penyebaran yang dilakukan diasumsikan akan mendapatkan data yang lengkap dari semua populasi, mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 110 orang saja. Pada penelitian ini yang termasuk anggota populasi adalah dosen tetap dengan status tidak sedang melanjutkan studi di luar Jawa Timur dan karyawan tetap STIE Perbanas Surabaya. Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti mendapatkan hasil bahwa jumlah dosen yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini sebanyak 49 dosen, sedangkan

untuk jumlah karyawan yang termasuk dalam bagian dari populasi dalam penelitian ini terdapat sebanyak 61 orang karyawan.

Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapat secara langsung dari lapangan. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber asli atau pertama. Data primer tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi atau dalam bentuk file-file (Sarwono. 2006 : 129). Data primer dicari melalui nara sumber atau responden. Diharapkan dengan penyebaran kuisisioner dapat diperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survei dan validitas yang sesempurna mungkin. Kuisisioner yang dibagikan pada responden tergolong kuisisioner yang bersifat tertutup, artinya jawaban responden telah ditentukan oleh peneliti (Noor, 2011 : 139). Menggunakan metode kuisisioner untuk mendapatkan data-data variabel sesuai dengan kebutuhan dan dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan keadaan responden.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas (validity) digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner yang dikatakan valid adalah kuisisioner yang bisa menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat ukur yang tidak valid adalah alat ukur yang memberikan hasil yang menyimpang dari tujuannya. Penyimpangan pengukuran ini disebut dengan kesalahan (*error*) atau varian (Jogiyanto. 2008 : 164)

Pembuktian uji validitas dengan taraf signifikan 0,05 dilihat dari

pernyataan sebagai berikut :

Jika korelasi antara item dengan total skor mempunyai nilai signifikan $<0,05$ maka menunjukkan sebuah indikator dikatakan valid.

Jika korelasi antara item dengan total skor mempunyai nilai signifikan $>0,05$ maka menunjukkan sebuah indikator tidak bisa dikatakan valid.

Sebuah kuisisioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan bisa konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama dengan sebelumnya. Instrumen kuisisioner dinyatakan andal apabila memiliki Cronbach alpha $\geq 0,6$. Andal berarti instrumen tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali (Trihendradi. 2012 : 304).

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk member gambaran hasil penelitian di lapangan yang telah diberikan oleh responden penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan dua analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Teknis analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik, salah satunya adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud memberi kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis statistik digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji beda dua sampel bebas. Data yang sudah didapatkan akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian tentang apakah terdapat hubungan yang signifikan antara balas jasa intrinsik dan balas jasa ekstrinsik terhadap motivasi kerja karyawan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda. Kemudian akan dianalisis juga mengenai apakah terdapat perbedaan motivasi kerja antara dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebuah pengukuran dari pengaruh balas jasa intrinsik dan balas jasa ekstrinsik terhadap motivasi kerja karyawan dengan menggunakan kuisioner. Kelengkapan data diberikan oleh responden dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus (Noor, 2011 : 298). Ukuran untuk menjelaskan jawaban pertanyaan dari data yang berkaitan dengan pandangan responden secara deskriptif terhadap suatu objek digunakan prosedur analisis Likert.

Indikator-indikator Pembentuk Variabel Penelitian

Variabel Balas jasa Ekstrinsik		
Dimensi	Indikator	Sumber
Penggajian	a. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. (RE1) b. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan karyawan. (RE2) c. Motivasi untuk menyelesaikan tugas karyawan. (RE3)	(Antonio de Pora 2011, 13)
Benefit	a. Pelayanan di tempat kerja. (RE4) b. Ketersediaan fasilitas untuk karyawan. (RE5)	(Antonio de Pora 2011, 18)
Bonus	a. Tambahan imbalan sesuai jabatan/posisi. (RE6) b. Tambahan imbalan sesuai masa kerja. (RE7) c. Tambahan imbalan sesuai target hasil kerja. (RE8)	(Antonio de Pora 2011, 21)
Promosi	a. Kesempatan promosi kerja bagi karyawan. (RE9) b. Kesesuaian jabatan pekerjaan dengan kemampuan pekerjaan. (RE10) c. Kejelasan dasar atau ketentuan promosi bagi pekerjaan. (RE11)	(Desler, 2009, 15)

Variabel Balas jasa Intrinsik		
Pemberian kekuasaan	a. Kekuatan yang dimiliki karyawan untuk mengatur anggota kelompok. (RI1)	(Bangun, 2012, 340)
Penghargaan pengakuan	a. Perlakuan atasan pada bawahan. (RI2) b. Pemberian penghargaan. (RI3) c. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. (RI4)	(Jackson et al, 2011,185)
Tantangan tugas	a. Karyawan sering dilibatkan dalam aktivitas diluar tugas utama. (RI5)	(Pratheepkanth Puwanenthiren, 2011, 4)
Variabel Motivasi Kerja		
Arah Perilaku Karyawan	a. Karyawan fokus pada pekerjaannya. (M1)	(Khan, Farooq, dan Ulah, 2010, 42)
Tingkatan usaha	a. Karyawan menyajikan hasil kerja yang berkualitas. (M2)	(Khan, Farooq, dan Ulah, 2010, 42)
Tingkatan ketentuan	a. Karyawan sering meluangkan waktunya untuk mengerjakan tugas. (M3)	(Khan, Farooq, dan Ulah, 2010, 42)

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menggali apakah terdapat pengaruh antara balas jasa ekstrinsik dan balas jasa intrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya. Berdasarkan uji F, ditemukan hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $4,888 > 3,10$ atau nilai probabilitas (Sig F) sebesar $0,010 < 0,05$ (5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel balas jasa ekstrinsik dan balas jasa intrinsik secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

Hal ini dikarenakan oleh tingkatan motivasi dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya dipengaruhi oleh dua macam bentuk

balas jasa yaitu berupa ekstrinsik dan intrinsik. Dimana seorang dosen dan karyawan bersedia, fokus, dan tekun dalam melakukan tugas-tugasnya karena ingin mendapatkan balas jasa yang ditawarkan STIE Perbanas Surabaya.

Hal ini sama dengan penelitian Khan, Farooq, Ullah (2010), dimana dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan bank komersial di Pakistan ini berhasil menemukan hasil bahwa sistem balas jasa yang diberikan bisa secara langsung memotivasi kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh teori Abraham Maslow yang berbicara mengenai lima kebutuhan manusia. Kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, adalah kebutuhan dari setiap individu, dimana kebutuhan-kebutuhan tersebut termasuk dalam

pemberian berupa balas jasa ekstrinsik dan balas jasa intrinsik.

Hipotesis selanjutnya dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara balas jasa ekstrinsik dan balas jasa intrinsik secara parsial terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya. Dari hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikan balas jasa ekstrinsik terhadap motivasi kerja sebesar $0,813 >$ taraf signifikansinya yaitu sebesar $0,05$, dan variabel balas jasa ekstrinsik t hitung sebesar $0,238 <$ t tabel sebesar $1,661$, maka hasil analisis statistik tersebut menunjukkan bahwa balas jasa ekstrinsik dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya tidak dipengaruhi oleh balas jasa yang diberikan oleh STIE Perbanas Surabaya.

Hasil ini bisa didukung oleh pendapat dari Abraham Maslow yang berbicara mengenai hierarki kebutuhan. Abraham Maslow mengatakan bahwa motivasi manusia tidak hanya dari terpenuhinya balas jasa ekstrinsik, namun juga dari terpenuhinya balas jasa intrinsik seperti pengakuan dan penghargaan. Dalam teori ini Abraham Maslow menunjukkan bahwa ada lima kebutuhan setiap individu yang mempengaruhi motivasi manusia. Lima kebutuhan pokok individu tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologis, keaman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Teori ini menunjukkan tingkatan kebutuhan pada level tertentu yang

bisa digunakan untuk mempengaruhi motivasi seseorang.

Teori X dan Y milik Douglas McGregor juga bisa mendukung hasil penelitian ini. Dimana Douglas McGregor mengatakan dalam teori Y terdapat beberapa pandangan negatif mengenai sifat manusia, antara lain: Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain. Karyawan akan mendapatkan penghargaan dan pengawasan diri jika karyawan komit pada sasaran. Kebanyakan karyawan dapat menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua karyawan dan tidak hanya milik karyawan yang berada dalam posisi manajemen.

Hasil yang didapatkan dari penelitian Hafiza, Shah, Jamsheed, Zaman (2011), berbeda dengan penelitian ini. Dimana dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan organisasi non-profit di Pakistan, menunjukkan hasil bahwa balas jasa ekstrinsik berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, namun dalam penelitian ini tidak. Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti mendapatkan informasi dari beberapa dosen STIE Perbanas Surabaya bahwa hal ini disebabkan karena sistem balas jasa ekstrinsik yang diberikan STIE Perbanas Surabaya untuk melakukan pemeliharaan pada dosen dan karyawan sudah sangat baik. Sehingga dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya lebih tertarik pada pemberian kekuasaan, pengakuan, dan tantangan tugas,

bukan lagi karena gaji, benefit, bonus, atau promosi.

Berbeda dengan balas jasa ekstrinsik, dalam penelitian ini balas jasa intrinsik memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya. Hal ini didapatkan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai $0,018 < \alpha = 0,05$, dan berdasarkan hasil hipotesis uji t pada tabel 4.15, variabel balas jasa intrinsik t hitung sebesar $2,403 > t_{tabel} = 1,661$ maka hasil analisis statistik tersebut menunjukkan bahwa balas jasa intrinsik memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

Berdasarkan tanggapan responden dalam variabel balas jasa intrinsik cenderung menghasilkan jawaban setuju. Indikasinya dapat dikatakan bahwa hasil *mean* keseluruhan menunjukkan 3,83 dimana hal itu menunjukkan hasil “setuju” karena hasil setuju berada dalam *range* 3,40 - 4,20.

Hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow bisa mendukung hasil dari penelitian ini. Abraham Maslow menunjukkan terdapat lima kebutuhan setiap individu. Lima kebutuhan pokok individu tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Teori ini menunjukkan tingkatan kebutuhan pada level tertentu yang bisa digunakan untuk mempengaruhi motivasi seseorang. Berdasarkan kondisi tertentu, balas jasa intrinsik berupa seperti pemenuhan kebutuhan sosial dan penghargaan. Penelitian yang dilakukan oleh Hafiza, Shah, Jamsheed, Zaman (2011), juga

menemukan hasil bahwa balas jasa intrinsik memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan organisasi non-profit di Pakistan.

Dikarenakan sistem balas jasa ekstrinsik yang diterapkan STIE Perbanas Surabaya pada dosen dan karyawan sudah sangat baik dan merata pada setiap dosen dan karyawan, oleh karena itu dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya lebih termotivasi bekerja karena menginginkan balas jasa intrinsik yang ditawarkan oleh STIE Perbanas Surabaya.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat perbedaan motivasi kerja antara dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya. Berdasarkan nilai *mean* yang telah diuji menggunakan uji beda dua sampel bebas, ditemukan hasil dimana nilai *mean* dosen menunjukkan jumlah 4,14 dan nilai *mean* karyawan menunjukkan 4,16. Hal tersebut menggambarkan bahwa antara dosen dan karyawan termasuk dalam kategori yang sama yaitu “Termotivasi”. Dengan kata lain hal ini menggambarkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi antara dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

Pengujian dengan memperhatikan nilai H_0 dan H_1 pada gambar 4.1 juga ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi antara dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya. Hal tersebut dikarenakan oleh nilai t yang menunjukkan angka -1,85, mengingat tidak terdapatnya perbedaan motivasi bila nilai t berada diantara -1,96 sampai dengan 1,96.

Berdasarkan nilai 95% *Confidence Interval of the Difference* nilai *Lower* memberikan hasil yang negatif dan nilai *Upper* menunjukkan hasil yang positif, hal tersebut juga menggambarkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi antara dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

Tidak terdapatnya perbedaan motivasi pada dosen dan karyawan terjadi karena STIE Perbanas Surabaya memberikan sistem balas jasa yang sama-sama baik kepada dosen dan karyawan. Pemberian balas jasa yang kepada dosen dan karyawan sudah cukup layak sehingga dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya cenderung memiliki motivasi yang sama dalam melakukan pekerjaannya.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini masih sangat banyak terdapat keterbatasan dan kekurangan antara lain:

Dalam penyebaran kuisioner, masih terlalu banyak dosen dan karyawan yang tidak berada di tempat kerja.

Terbatasnya tenaga peneliti untuk melakukan penyebaran kuisioner, mengingat waktu penyebaran kuisioner saat bulan puasa dan libur semester serta tersebarnya dosen dan karyawan yang berada di kampus satu dan kampus dua.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan di STIE Perbanas Surabaya dengan sampel akhir sebesar 90 responden yang terdiri dari 38 orang dosen tetap dan 52 orang karyawan tetap STIE Perbanas Surabaya, dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Berdasarkan hasil yang

telah didapatkan dengan dibantu aplikasi SPSS 16.0 didapatkan hasil: Balas jasa ekstrinsik dan balas jasa intrinsik secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya. Hal tersebut dapat memberi gambaran bahwa balas jasa ekstrinsik dan intrinsik yang diberikan STIE Perbanas Surabaya secara bersama-sama dapat mempengaruhi motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

Balas jasa ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya, namun balas jasa intrinsik memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya. Hal tersebut dapat memberi gambaran bahwa motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya berasal dari sistem balas jasa intrinsik yang ditawarkan STIE Perbanas Surabaya. Sedangkan pemberian balas jasa ekstrinsik yang diberikan oleh STIE Perbanas Surabaya terhadap dosen dan karyawan tidak mempengaruhi motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

Tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya. Hal ini bisa memberi gambaran bahwa antara dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya memiliki motivasi yang sama dalam melakukan pekerjaan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai masukan ataupun hanya sebagai tambahan ide untuk bahan pertimbangan.

Adapun saran yang diberikan peneliti antara lain:

Bagi STIE Perbanas Surabaya

Untuk dapat menambah kemampuan dalam mempertahankan kelangsungan jangka panjang organisasi, dan mempertahankan motivasi kerja dosen dan karyawan, disarankan bila STIE Perbanas Surabaya tetap mempertahankan sistem balas jasa intrinsik yang telah terbukti berhasil mempengaruhi motivasi kerja dosen dan karyawan, agar tetap bisa digunakan untuk menjaga keseimbangan tingkat motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya yang sudah terbilang baik.

Dari hasil analisis deskriptif yang sudah dilakukan, peneliti menyarankan untuk memberikan gaji yang lebih bisa memotivasi dosen dan karyawan. Karena pada item pertanyaan poin RE3 (gaji yang saya dapatkan memotivasi saya agar bekerja lebih baik) adalah item pertanyaan yang paling sedikit disetujui oleh responden.

Dari hasil analisis deskriptif juga ditemukan bahwa poin pertanyaan R11 (saya diberi kewenangan untuk mengatur rekan kerja saya) merupakan item pertanyaan yang paling sedikit disetujui oleh responden. Oleh karena itu peneliti juga menyarankan untuk lebih memberi kewenangan terhadap dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

Peneliti juga menyarankan untuk memperhatikan tingkat kefokusannya dosen dan karyawan dalam mengerjakan tugas. Mengingat dalam hasil analisis deskriptif peneliti menemukan hasil bahwa poin pertanyaan M1 (saya selalu

fokus dalam mengerjakan tugas saya) merupakan poin pertanyaan yang paling sedikit disetujui oleh responden.

Bagi Peneliti Berikutnya

Bagi peneliti berikutnya yang menggunakan model dan desain penelitian yang cenderung sama, disarankan untuk menambah variabel bebas mengingat variabel balas jasa hanya mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar 10,1% saja. Diharapkan peneliti berikutnya bisa menemukan variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

Untuk peneliti berikutnya juga disarankan menggunakan teknik sensus dalam melakukan penyebaran kuisioner, untuk mendapatkan data yang lebih lengkap sehingga akan menghasilkan hasil penelitian yang optimal.

Bagi peneliti berikutnya juga diharapkan menyiapkan waktu penyebaran kuisioner yang cukup lama agar berhasil melakukan teknik sensus dengan tepat.

DAFTAR RUJUKAN

- Amstrong Michael dan Halen Murlis. 2003. *The Art of HRD Reward Management*, 2003. PT. Bhuna Ilmu Populer. Jakarta.
- Antonio de Pora. 2011. *Remunerasi – Kompensasi & Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Hafiza Nadia, Shah Syed, Jamsheed Humera, dan Zaman Khalid. 2011. “Relationship Between Rewards and Employee’s Motivation in The Non-Provit Organizations of Pakistan”. *Busines Intelligence Journal. Pakistan*.
- Hornby, A. S. 1995, *Oxford Advanced Learner’s Dictionary*. Oxford: Oxford University Press.
- Jackson, Susan E., Randall S Schuller dan Steve Warner. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Jackson, Susan E., Randall S Schuller dan Steve Warner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jogiyanto. 2008. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi: Pedoman dan Contoh Melakukan Penelitian di Bidang Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta. Andi.
- Khan, Kalim Ullah dan Syed Umar Farooq, “The Relationship between Rewards and Employee Motivation in Commercial Banks of Pakistan”. *Research Journal of International Studies – Issue (May)*.
- Maholtra, Narest K. 2009, *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan Edisi Keempat Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks,
- Noor, Juliansyah. 2011, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Pangestu Subagyo dan Djarwanto. 2009. *Statistika Induktif*. Yogyakarta: BPF-YOGYAKARTA.
- Pratheepkanth Puwanenthiren. “Reward System and Its Impact on Employee Motivation in Comercial Bank Of Sri Lanka Plc, In Jaffna Distrist”. *Global Journal Of Management And Business Research*.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Jugge. 2008, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Sarwono Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sekaran, U. 2007. *Research Methods For Bussines. Metodologi Penelitian*. Jakarta: Salemba.

Suharso Puguh. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Permata Puri Media.

Trihendradi. 2012. *Step by Step SPSS 20 : Analisis Data Statistik*. Jakarta: Andi Publisher.