

**Biographical Characteristics, Perception, Motivation and, Job Satisfaction In  
Lecturer Department Of Dental Nursing Health Polytechnic Of Ministry Of  
Health Semarang**

**Karakteristik Biografi, Persepsi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Dosen di Jurusan  
Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang**

**Bambang Sutomo  
Prasko  
Suwarsono**

*Dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang  
Jl, Tirta agung, Pedalangan, Semarang, Banyumanik, Semarang  
E-mail:*

**Abstract**

The purpose of this study is to determine the effect of biographical characteristics, perceptions of lecturers' functional position, perceptions of the reward system, job motivation rank of career development, and job satisfaction of Lecturer in Dental Nursing Department, Health Polytechnic of Semarang. It is a quantitative research using cross-sectional approach with regression studies. It is a total sampling study where all the population are become the sample. The population and also the sample in this study are 28 lecturers in The Dental Nursing Department Health Polytechnic of Semarang. Correlation analysis was done with Chi Square test ( $\chi^2$ ), followed by multiple logistic regression with the method of Backward Stepwise (Likelihood Ratio). Research shows that the majority of lecturers in the category of low satisfaction is 53.8%. Age-related variables are  $p.value = 0.020$ , perception allowance  $p.value = 0.045$ , perceptions of the reward system  $p.value = 0.001$ . Variables that influence the perception of the reward system,  $p.value = 0.007$  and OR (Exp B) = 16.0. It is recommended for the policy makers at the department to plan and implement the reward system to employees.

*Key Words: job satisfaction, perception of benefits, biographical characteristics*

**Abstrak**

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografi, persepsi jabatan fungsional dosen, persepsi system reward, motivasi kerja mengenai pengembangan karir kepangkatan, dengan kepuasan kerja pada dosen di Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang. Jenis penelitian kuantitatif, jenis pendekatan *crossectional* dengan studi regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan semua dosen tetap dan tidak tetap yang berada di Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang, dinyatakan dengan memiliki SK jabatan fungsional, sebanyak 28 orang. Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel (total sampling). Jadi besar sampel yang diperlukan adalah sebanyak 28 orang. Analisis dilakukan dengan uji korelasi *Chi Square* ( $\chi^2$ ), dilanjutkan dengan *uji regresi logistik* ganda dengan metode **Backward Stepwise (Likelihood Ratio)**. Hasil Penelitian menunjukkan sebagian dosen dalam kategori tingkat kepuasan rendah 53,8%. Variabel yang berhubungan adalah umur  $p.value = 0,020$ , persepsi tunjangan profesi  $p.value = 0,045$ , persepsi sistem reward  $p.value = 0,001$ . Variabel yang berpengaruh adalah persepsi system reward,  $p.value = 0,007$  dan OR (Exp B) = 16,0. Disarankan kepada pengambil kebijakan di tingkat jurusan untuk merencanakan dan merealisasikan sistem reward kepada pegawai.

*Kata kunci: kepuasan kerja dosen, persepsi tunjangan, karakteristik biografi*

## 1. Pendahuluan

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah, dan Pendidikan Tinggi. Poltekkes Kemenkes Semarang, merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi dibawah naungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPSDM) Kemenkes Republik Indonesia. Salah satu jurusan yang ada adalah Jurusan Keperawatan Gigi. Jumlah dosen tetap di JKG sebanyak 23 orang dan dosen tidak tetap 5 orang, dengan berbagai latar belakang pendidikan mulai dari D IV, S-1, S2, dan S3.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam menjalankan tugasnya dosen berkewajiban memenuhi kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Salah satu kualifikasi akademik yang disyaratkan adalah, dengan kualifikasi minimum lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana.

Selain kewajiban, dosen juga mempunyai beberapa hak diantaranya adalah: memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan ini meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta tambahan lainnya yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Hak dosen yang lain adalah : memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan

sosial; mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan; memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.

Sebanyak 28 dosen yang ada, sebagian besar sudah mendapatkan hak tunjangan fungsional dosen sebagaimana dijelaskan dalam pasal 54 UU No.14 tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen. Selain itu juga ada beberapa dosen yang sudah mendapatkan surat keputusan mendapatkan tunjangan profesi, serta sebagian lagi dalam proses sertifikasi.

Tunjangan profesi yang diterima dosen belum diberikan secara rutin dalam tiap bulan. Dalam langkah awal hanya diberikan pada periode waktu tertentu, padahal sesuai peraturan yang ada Pasal 53 UU No.14 tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, telah dijelaskan bahwa tunjangan profesi diberikan kepada dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik.

Dalam praktek keseharian, belum ada sistem reward yang memberikan penghargaan bagi pegawai khususnya dosen sesuai beban kerja. Masih minimnya besaran gaji pokok yang belum bisa memenuhi aspek kebutuhan normatif juga menjadikan kendala dalam pelaksanaan tugas. Keadaan ini belum memenuhi asas adil dan layak sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 7 UU No 43 Tahun 1999, Tentang Pokok-pokok kepegawaian yang berbunyi : setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Disamping gaji pokok kepada Pegawai

Negeri Sipil diberikan : tunjangan keluarga dan tunjangan jabatan.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik pada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi langsung, disamping upah dan insentif. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Selain belum mendapatkan tunjangan fungsional dosen di Poltekkes Kemenkes Semarang, hasil wawancara kepada 10 reponden yang diwawancarai, sebesar 100 % mengeluh kalau tunjangan profesi perlu segera diberikan, sebesar 80 % responden merasa perlunya pengembangan pendidikan melalui tugas belajar, 65 % responden merasa perlu adanya pemberian reward yang dapat memotivasi pelaksanaan pekerjaan.

Adanya permasalahan ini menimbulkan persepsi atau pandangan yang berbeda-beda antara dosen satu dengan yang lain mengenai tunjangan profesi dosen. Selain itu juga timbul persepsi lain mengenai sistem reward tidak perlu diberikan apabila tunjangan fungsional dan profesi sudah didapat. Ada sebagian dosen beranggapan bahwa tunjangan profesi dosen harus diberikan karena mereka termasuk kategori dosen, tetapi ada lagi sebagian dosen yang beranggapan tidak berhak mendapatkan tunjangan dosen karena belum memenuhi kriteria sebagai dosen sesuai peraturan yang ada. Sebagian besar dosen yang mengharapkan tunjangan profesi adalah kelompok dosen yang mempunyai masa kerja sudah lama.

Dalam hal pengembangan karir melalui jenjang kepangkatan, apa yang terjadi di Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang mendapatkan kenaikan pangkat relatif lebih lama yaitu dengan kurun waktu rata-rata 3-3,5 tahun, padahal kenaikan pangkat karena jabatan fungsional sebagaimana dijelaskan dalam PP No. 12 tahun 2001,

kenaikan pangkat seseorang yang menduduki jabatan fungsional minimal dapat dinaikan pangkatnya dalam kurun waktu 2,5 tahun

Tunjangan profesi, imbalan dengan sistem reward merupakan salah satu bentuk imbalan yang berhubungan dengan upah atau gaji. Sedangkan kesempatan tugas belajar merupakan salah satu bentuk kesempatan promosi. Sistem kenaikan pangkat merupakan faktor motivasi mengenai pengembangan diri yang dapat memotivasi karyawan. Upah atau gaji, serta kesempatan promosi merupakan indikator kepuasan kerja. Upah atau gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju. Selain 2 faktor tersebut, yaitu upah dan gaji serta kesempatan promosi, indikator kepuasan kerja masih ada 3 faktor lagi yaitu : pekerjaan, sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab ; penyelia atau pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan ; rekan kerja yaitu sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.

Dalam perilaku organisasi dikenal adanya tiga tingkatan dari tingkat individu menuju tingkat sistem organisasi, yang meliputi tingkat individual, kelompok, dan sistem organisasi. Variabel utama dalam perilaku organisasi adalah produktifitas, ketidakhadiran, perputaran karyawan, dan kepuasan pekerjaan<sup>6</sup>.

Kepuasan kerja merupakan salah satu jenis perilaku organisasi, artinya dalam konteks berorganisasi, kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang perlu mendapatkan perhatian.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pengertian mengenai kepuasan kerja juga disampaikan oleh Luthans (1995) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan

kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu<sup>6</sup>. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja tergantung dari hasil instrinsik dan ekstrinsik dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja.

Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Menurut Smith, dkk dalam Gibson, dkk, (2000), faktor-faktor dalam kepuasan kerja meliputi : Upah atau gaji, kesempatan promosi, pekerjaan, penyelia atau pengawasan kerja, rekan kerja.

Persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan pesan-pesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Batasan yang lain menjelaskan bahwa persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan pesan-pesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Ada 3 faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu situasi, diri si pengarti dan target. Termasuk dalam faktor situasi meliputi : waktu, keadaan kerja, keadaan sosial. Faktor diri si pengarti meliputi : sikap-sikap, motif-motif, minat-minat, pengalaman, dan harapan-harapan. Faktor target meliputi : sesuatu yang baru,

gerakan, suara, ukuran, latar belakang, kedekatan, dan kemiripan<sup>10</sup>.

Tujuan dari Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografi, persepsi jabatan fungsional dosen, persepsi sistem reward, motivasi kerja mengenai pengembangan karir kepangkatan, dengan kepuasan kerja pada dosen di Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang.

## 2. Metode

Jenis adalah kuantitatif, dengan rancangan non eksperimental dan pendekatan *crosssectional* dengan studi regresi, untuk melihat ada tidaknya pengaruh.

Populasi dalam Penelitian ini adalah semua dosen tetap dan tidak tetap yang berada di Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang, dinyatakan dengan memiliki SK jabatan fungsional, sebanyak 28 orang.

Data diperoleh dengan menggunakan lembar kuesioner, Analisis hasil penelitian menggunakan uji korelasi *Chi Square* ( $\chi^2$ ), dengan tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ).  $H_0$  diterima apabila nilai *p value* < 0,05. Analisis multivariat dilaksanakan dengan *regresi multivariat*.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Hasil penelitian yang sudah dijalankan pada kurun waktu bulan September 2013 terhadap dosen di Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang, di dapatkan beberapa data mengenai tingkat kepuasan responden, keadaan distribusi latar belakang pendidikan, umur, masa kerja, persepsi tunjangan profesi, persepsi sistem reward, dan tingkat motivasi.

Keadaan responden menurut tingkat kepuasan kategori rendah sebanyak 53,8 %, distribusinya lebih besar dibandingkan dengan kepuasan kategori tinggi 46,2 %.

Hubungan keadaan responden berdasarkan pendidikan dengan tingkat kepuasan. Hasil uji statistik dengan *chi square* ( $X^2$ ) dengan  $CI=95\%$  ( $\alpha =0,05$ ), didapatkan  $p.value=0,179$ , karena  $p.value > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak, tidak ada hubungan antara latar belakang pendidikan dengan tingkat kepuasan dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang.

Hubungan keadaan responden berdasarkan umur dengan tingkat kepuasan. Hasil uji statistik dengan *chi square* ( $X^2$ ) dengan  $CI=95\%$  ( $\alpha =0,05$ ), didapatkan  $p.value=0,020$ , karena  $p.value < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, ada hubungan yang signifikan antara umur dengan tingkat kepuasan dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang.

Hubungan keadaan responden berdasarkan masa kerja dengan tingkat kepuasan. Hasil uji statistik dengan *chi square* ( $X^2$ ) dengan  $CI=95\%$  ( $\alpha =0,05$ ), didapatkan  $p.value=0,052$ , karena  $p.value > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak, tidak ada hubungan antara masa kerja dengan tingkat kepuasan dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang.

Hubungan keadaan responden berdasarkan persepsi tunjangan profesi dosen dengan tingkat kepuasan. Hasil uji statistik dengan *chi square* ( $X^2$ ) dengan  $CI=95\%$  ( $\alpha =0,05$ ), didapatkan  $p.value=0,045$ , karena  $p.value < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, ada hubungan yang signifikan antara persepsi tunjangan profesi dengan tingkat kepuasan dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang.

Hubungan keadaan responden berdasarkan persepsi sistem reward dengan tingkat kepuasan. Pada keadaan persepsi sistem reward kurang, untuk kejadian kepuasan rendah 76,5% proporsinya lebih besar dibandingkan dengan tingkat kepuasan tinggi 23,5%. Pada keadaan persepsi sistem reward baik, untuk kejadian kepuasan rendah 11,1% proporsinya lebih kecil dibandingkan

dengan tingkat kepuasan tinggi 88,9%. Hasil uji statistik dengan *chi square* ( $X^2$ ) dengan  $CI=95\%$  ( $\alpha =0,05$ ), didapatkan  $p.value=0,001$ , karena  $p.value < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, ada hubungan yang signifikan antara persepsi sistem reward dengan tingkat kepuasan dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang.

Hubungan keadaan responden berdasarkan motivasi dengan tingkat kepuasan. Hasil uji statistik dengan *chi square* ( $X^2$ ) dengan  $CI=95\%$  ( $\alpha =0,05$ ), didapatkan  $p.value=0,249$ , karena  $p.value > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak, ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan tingkat kepuasan dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang.

Setelah dilakukan uji korelasi, maka untuk selanjutnya dilakukan uji multivariat untuk melihat variabel mana yang memberikan pengaruh. Uji multivariat dilakukan dengan regresi logistic dengan metode *Block 1: Method = Backward Stepwise (Likelihood Ratio)*, Dimana dengan metode ini hanya terdapat 2 variabel yang memenuhi syarat ( $p.value < 0,025$ ) yang bisa dimasukkan ke dalam model regresi.

Hasil uji pengaruh variabel independent terhadap kepuasan kerja dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang. Berdasarkan tabel diatas setelah dilakukan uji pengaruh dengan menggunakan analisis multivariat *regresi logistic* ganda dengan  $\alpha =0,05$ , pada 2 variabel yang diuji, maka didapatkan hasil 1 variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang yaitu : persepsi sistem reward dengan  $p.value = 0,007$  dan OR (Exp B)= 26,00, dapat diinterpretasikan bahwa jika ada dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang yang dalam keadaan persepsi sistem reward baik cenderung untuk dapat tercapai kepuasan kerja yang tinggi 26 kali, daripada dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes

Kemenkes Semarang yang dalam keadaan persepsi sistem reward kurang.

### Pembahasan

Sebagian besar responden merasa dalam kepuasan rendah. Adanya kepuasan rendah ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu aspek yang paling banyak menjadikan responden tidak puas sesuai hasil penelitian adalah dalam hal : upah atau gaji yang diterima selama ini besarnya sudah bisa mencukupi kebutuhan minimum sehari-hari. Mengukur nilai kecukupan memang sangatlah subyektif sekali, tetapi peninjauan mengenai besaran gaji yang diharapkan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan sangatlah perlu dilakukan. Dalam hal ini perlu dilakukan kajian-kajian mengenai sistem penggajian dikaitkan dengan beberapa aspek. Sebagai contoh di beberapa Negara tetangga, standar gaji kita mulai dari jenjang pegawai terendah sampai dengan pegawai tertinggi masih sangat minimal.

Menurut Siagian ada 4 landasan yang bisa digunakan dalam memberikan imbalan yang efektif yaitu ; melakukan analisis pekerjaan, melakukan penilaian pekerjaan, melakukan survey berbagai sistem imbalan, menentukan harga

Aspek yang lain dalam hal kenaikan pangkat. Sebagian dosen merasa bahwa untuk mendapatkan kenaikan pangkat waktu yang diperlukan relative sangat panjang. Belum sesuai dengan periode waktu dalam peraturan yang berlaku (Min 2,5 thn).

Dalam hal pengawasan juga masih menjadi sorotan dari para dosen. Belum optimalnya periode pengawasan serta belum optimalnya umpan balik yang diberikan sebagai hasil dari sebuah pengawasan. Dengan masih minimnya umpan balik ini tentu akan menjadikan dosen untuk tidak optimal dalam melakukan perbaikan sebagai aspek perbaikan dari hasil temuan sebuah pengawasan.

Pada keadaan persepsi sistem reward kategori kurang, cenderung untuk menjadikan kepuasan rendah orang ( 76,5 %), dan pada keadaan persepsi sistem reward baik, cenderung untuk menjadikan tingkat kepuasan tinggi (88,9 % ). Keadaan ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi nsistem reward dengan tingkat kepuasan dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang . hal ini juga didukung dengan hasil uji statistik dengan *chi square* ( $X^2$ ) dengan CI=95 % ( $\alpha =0,05$ ), didapatkan *p.value*= 0,001, karena *p.value* <  $\alpha$  , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, ada hubungan yang signifikan antara persepsi sistem reward dengan tingkat kepuasan dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang.

Dengan adanya hubungan antara sistem reward dengan kepuasan menunjukkan bahwa adanya harapan yang belum terpenuhi oleh responden terhadap sistem reward sebagai penghargaan dalam bekerja. Sehingga dengan belum terpenuhinya harapan tersebut menjadikan sebagian dosen menjadi tidak puas. Sistem reward merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diharapkan oleh pegawai, sebagaimana disampaikan oleh Hasibuan, bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dari 2 variabel yang diuji pengaruh, hanya terdapat 1 variabel independent yang berpengaruh terhadap variabel dependent. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik dengan regresi logistik dengan CI = 95 % ( $\alpha=0,05$ ), didapatkan *p. value* = 0,007 dan OR (Exp B)= 14,05.

Keadaan ini menunjukkan bahwa dengan sistem reward akan menjadikan dosen untuk lebih merasa puas. Dosen akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya.

Sistem reward merupakan salah satu bentuk kompensasi bagi dosen, yang

kategori langsung. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan atas dua ; Kompensasi langsung (direct compensation), dan kompensasi tidak langsung. Dalam kompensasi langsung terdiri atas gaji, upah, dan upah insentip. Upah insentip adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentip ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Keberadaannya merupakan kompensasi langsung yang merupakan hak bagi pegawai dan menjadikan kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya

Dengan harapan diberikannya reward dapat menaikkan kepuasan kerja seseorang hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Hasibuan bahwa tujuan kompensasi (balas jasa) diharapkan dapat digunakan sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Adanya beberapa tujuan tersebut, salah satu diantaranya adalah adanya tujuan kompensasi untuk motivasi, artinya apabila balas jasa yang diberikan cukup besar maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya<sup>21</sup>.

Adanya persepsi sistem reward yang menurut responden belum optimal bisa dimungkinkan sistem pemberian sitem reward yang ada di jurusan keperawatan gigi belum ada kejelasan mengenai berapa besar yang harus diterima, cara pembayarannya, apakah tunjangan yang diberikan sebagai bentuk pilihan tunjangan, atau mungkin aspek lain yaitu cara menyusun program pengakuan karyawan.

Hal ini sebagaimana teori disampaikan oleh Robin yang menjelaskan bahwa keputusan penghargaan strategis utama yang harus dibuat adalah : 1) berapakah bayaran karyawan (yang diputuskan membentuk sebuah struktur

bayaran); 2) cara membayar setiap karyawan ( diputuskan melalui rencana pembayaran variabel dan rencana bayaran berdasarkan ketrampilan) ; 3) tunjangan yang diberikan, terutama apakah harus memberikan pilihan tunjangan kepada karyawan (tunjangan yang flesibel) ; 4) cara menyusun program pengakuan karyawan

#### 4. Simpulan dan Saran

##### Simpulan

Ada hubungan yang signifikan antara persepsi sistem reward dengan tingkat kepuasan dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang, dengan *p.value*= 0,001. Variabel yang berpengaruh adalah persepsi sistem reward, hasil uji didapatkan *p.value* = 0,007 dan OR (Exp B)= 14,05.

##### Saran

Disarankan kepada pengambil kebijakan di tingkat jurusan untuk merencanakan dan merealisasikan pentingnya pemberian sistem reward kepada pegawai. Besaran sistem reward diharapkan bisa menjunjung tinggi aspek adil dan merata, sehingga bisa digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang.

Untuk Penelitian selanjutnya bisa ditindak lanjuti dengan bentuk sistem reward apa saja yang bisa meningkatkan kepuasan pegawai.

#### 5. Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih disampaikan atas kesempatan yang diberikan untuk mendapatkan Dana Risbinakes DIPA Poltekkes Kemenkes Semarang sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

#### 6. Daftar Pustaka

PP No 19 Tahun 2005. Tentang Standar Nasional Pendidikan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41

- UU No 14 tahun 2005. Tentang Guru Dan Dosen dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi, Bina Rupa Aksara, Jakarta
- PP No. 12 tahun 2002. tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil
- James L Gibson, 1998, Organisasi dan Manajemen, Erlangga, Jakarta
- Robins, S.P., Judge, T.A, Organizational Behavior, alih bahasa Angelica, D, 2007, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- Lutthan. 1992. Organizational Behavior, McGraw-Hill Book Co., Singapore
- Siagian, S. 2009. Manajemen Sumberdaya manusia, Bumi aksara, Jakarta