

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

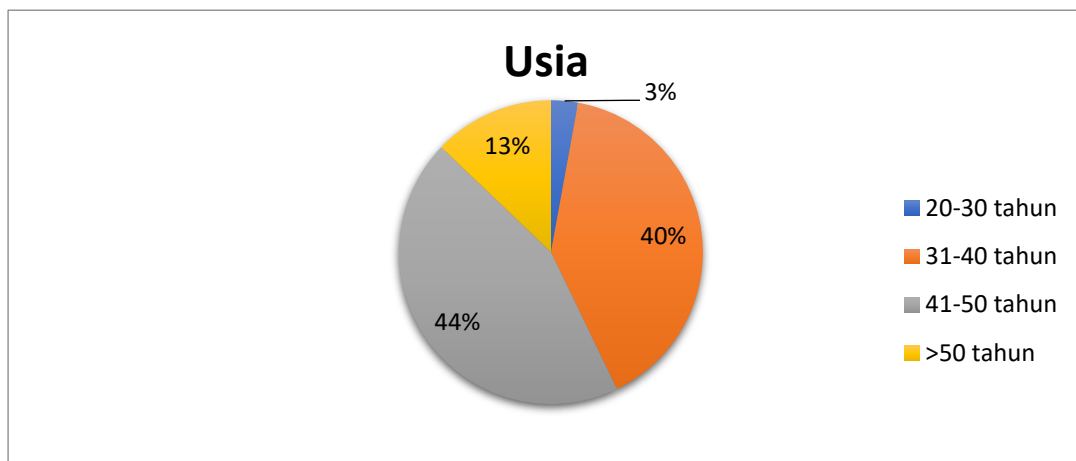
1.1 Deskripsi Data

Pada penelitian ini objek yang menjadi riset adalah Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta yang berjumlah 72 orang. Pada bab ini, peneliti memberikan penjelasan serta deskripsi tentang kondisi kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Pada penelitian kali ini, peneliti membagi responden menjadi beberapa klasifikasi antara lain: usia, pendidikan terakhir, jenis kelamin, golongan, dan pendapatan. Keempat klasifikasi tersebut adapun diberikan dalam bentuk *pie chart* dan tabel. Berikut adalah data-data yang diperoleh peneliti mengenai responden berdasarkan klasifikasi yang telah diberikan:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia tidak dapat lepas dari pengalaman dan juga cara berpikir seseorang. Hal ini disebabkan oleh pengalaman seseorang yang berusia lebih lanjut pastilah lebih luas dengan pengalaman seseorang yang masih berusia muda. Oleh karena itu usia menjadi sebuah klasifikasi untuk melihat bagaimana pola pikir atau persepsi seseorang. Perbedaan usia juga menjadi sebuah patokan yang menjadi perbedaan tentang tugas-tugas yang diembankan. Sebagai contoh cukup langkanya dosen muda yang menjadi seorang dekan maupun rektor karena kurangnya pengalaman dalam memimpin, sedangkan jabatan rektor dan dekan lebih diembankan kepada

dosen yang sudah sangat berpengalaman. Dalam penelitian ini, peneliti membagi usia dosen menjadi tiga bagian. Berikut merupakan data yang didapat peneliti mengenai usia atau umur dari responden:



Gambar 4.1 : Data usia dosen

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Setelah dilakukan penghitungan dari seluruh kuesioner yang diberikan kepada 72 orang Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta ditemukan 2 orang dosen berusia 20-30 tahun atau sebesar 3% dari jumlah responden, selanjutnya ditemukan 40% dosen berusia dalam rentang umur 31-40 tahun atau sebanyak 28 orang dosen, selain itu mayoritas dosen yang menjadi responden berusia 41-50 tahun dengan persentase sebesar 44% atau berjumlah 31 orang dosen, dan yang terakhir adalah 13% atau 9 orang dosen FE UNJ yang berusia lebih dari 50 tahun.

Dalam kaitannya dengan pendidikan hal ini menjadi salah satu bukti keseriusan Fakultas Ekonomi untuk memberikan yang terbaik kepada mahasiswanya sebab karena banyaknya dosen-dosen berpengalaman dilihat dari rentang usia 41-50 tahun sebagai usia mayoritas dosen Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Jakarta. Selain banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh dosen tersebut, pada usia tersebut dosen juga masih dalam kondisi prima dalam mengajar mahasiswa-mahasiswanya.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sebagai pendidik tentu pendidikan terakhir dari Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta menjadi salah satu acuan untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap fakultas. Dosen yang memiliki banyak gelar tentu menjadi pertimbangan salah satu aspek untuk dapat bekerja dengan optimal. Selain itu dengan bantuan pendidikan-pendidikan yang telah diterima oleh dosen dapat menjadi serapan yang baik untuk mahasiswa-mahasiswinya. Berikut adalah data yang menunjukkan pendidikan terakhir dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Berikut ini merupakan data yang didapat:

Tabel 4.1 Tabel Pendidikan Terakhir Dosen FE UNJ

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	0	0%
2	S2	50	69%
3	S3	22	31%
Total		72	100%

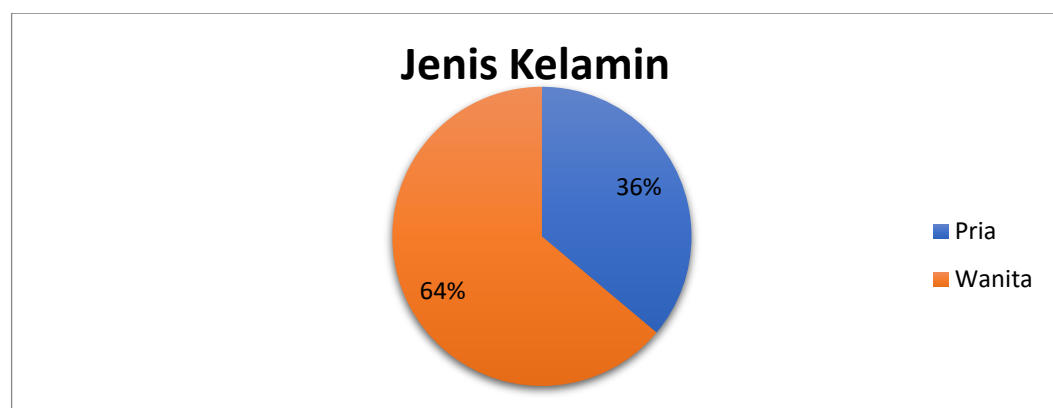
Sumber : Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan data pendidikan terakhir yang telah didapat ditemukan bahwa tidak ada satupun Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta yang hanya lulusan S1 atau sarjana. Setelah itu ditemukan bahwa terdapat 50 dosen atau sebesar 69% sudah memiliki ijazah S2 dari berbagai bidang maupun Universitas, dan juga sudah terdapat 31% atau 22 dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta yang sudah memiliki gelar S3. Hal ini membuktikan bahwa Fakultas Ekonomi

memenuhi standar kualifikasi sebagaimana ditepkan oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia bahwa pendidikan terakhir minimal untuk menjadi seorang dosen adalah Strata II atau S2. Bahkan segenap dosen juga didorong untuk melanjutkan studi lanjut baik di dalam maupun luar negeri untuk jenjang Strata III (S3) atau profesor.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dinilai dapat memberikan perbedaan pada karakteristik seseorang. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai profil responden berdasarkan jenis kelamin:



Gambar 4.3 : Data jenis kelamin dosen

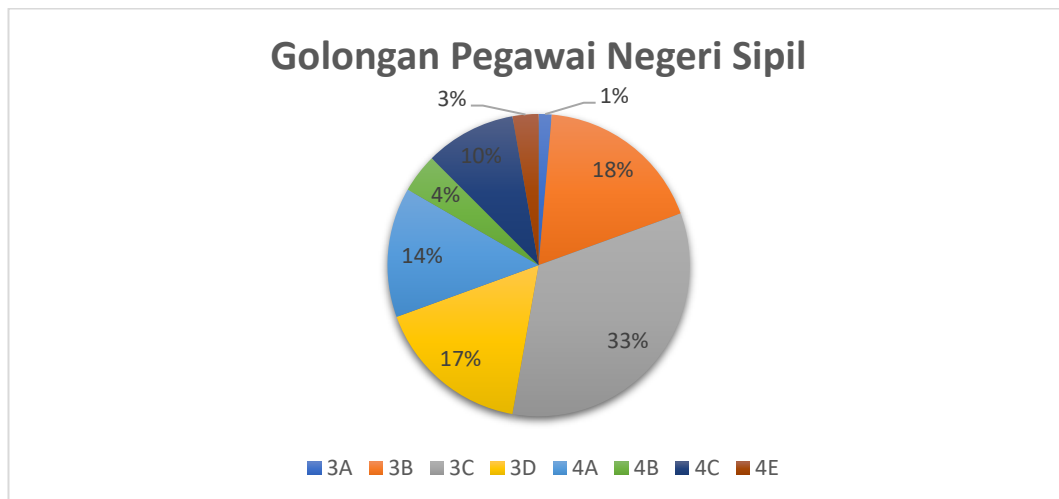
Sumber : Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan gambar tersebut dapat kita ketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin wanita yaitu 46 orang (64%) dibanding dengan pria yang hanya 26 orang (36%). Data tersebut menunjukkan bahwa dosen yang mengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta mayoritasnya berjenis kelamin wanita. Hal ini mungkin disebabkan pekerjaan yang bergerak dibidang pendidikan membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik serta kesabaran penuh terhadap

peserta didik yang secara umum lebih dimiliki wanita dibandingkan dengan pria.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan PNS

Melalui golongan kita dapat mengetahui besaran gaji pokok dari seorang pegawai PNS dimana dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta adalah Pegawai Negeri Sipil. Selain itu dari golongan juga dapat terlihat pengalaman dari individu dosen sebab semakin tinggi golongan, maka semakin lama juga seseorang tersebut menjadi seorang dosen. Berikut adalah data yang diperoleh peneliti mengenai golongan:



Gambar 4.4 : Data Golongan Dosen

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan hasil kuesioner yang sudah disebarkan ditemukan bahwa seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta bergolongan 3 keatas sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa gaji pokok yang diterima dikatakan cukup baik. Hal ini terlihat dari banyaknya dosen bergolongan 3A sebanyak 1 orang Dosen dengan persentase sebesar 1%, 3B yang terdiri dari 13 orang dosen dengan

persentase 18%, lalu dosen dengan golongan 3C yang juga adalah mayoritas sebanyak 24 orang dengan persentase 33%, dilanjutkan 12 orang dosen bergolongan 3D, dosen bergolongan 4A berjumlah 10 orang dengan 14% persentasenya, golongan 4B dengan persentase 4% sebanyak 3 orang dilanjutkan golongan 4C sebanyak 7 orang dosen dengan persentase 10% dan terakhir golongan 4E sebanyak 2 orang dosen atau sebesar 3% dari keseluruhan 72 orang dosen yang dijadikan responden sebagai bagian dari penelitian.

4.2. Pengujian Hipotesis

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas kuesioner terlebih dahulu sebelum menyebar kuesioner kepada 72 Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan sudah sesuai atau belum dan untuk melihat apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada Dosen pada setiap jurusan yang berbeda. Jumlah kuesioner untuk uji validitas adalah 17, sesuai dengan persyaratan 20% dari jumlah populasi. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 23. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Nilai r tabel yang ada pada $n=17$ dan $\alpha=0.05$ adalah sebesar 0,455. Sehingga nilai r hitung yang didapat jika lebih dari 0,455 maka dianggap valid. Hasil uji validitas variabel kompensasi, stress kerja, dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Variabel Semangat Kerja			
Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y_01	0,843	0,455	Valid
Y_02	0,738	0,455	Valid
Y_03	0,825	0,455	Valid
Y_04	0,548	0,455	Valid
Y_05	0,572	0,455	Valid
Y_06	0,676	0,455	Valid
Y_07	0,674	0,455	Valid
Y_08	0,555	0,455	Valid
Y_09	0,526	0,455	Valid
Y_10	0,684	0,455	Valid
Y_11	0,728	0,455	Valid
Y_12	0,797	0,455	Valid
Y_13	0,597	0,455	Valid
Y_14	0,706	0,455	Valid

Y_15	0,625	0,455	Valid
Y_16	0,702	0,455	Valid
Y_17	0,828	0,455	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,455. Maka dari itu, dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel semangat kerja valid, dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Variabel Komunikasi			
Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1_18	0,638	0,455	Valid
X1_19	0,711	0,455	Valid
X1_20	0,660	0,455	Valid
X1_21	0,923	0,455	Valid
X1_22	0,793	0,455	Valid
X1_23	0,615	0,455	Valid
X1_24	0,596	0,455	Valid
X1_25	0,785	0,455	Valid
X1_26	0,636	0,455	Valid
X1_27	0,752	0,455	Valid
X1_28	0,733	0,455	Valid
X1_29	0,672	0,455	Valid
X1_30	0,643	0,455	Valid
X1_31	0,625	0,455	Valid
X1_32	0,728	0,455	Valid

X1_33	0,844	0,455	Valid
X1_34	0,697	0,455	Valid
X1_35	0,586	0,455	Valid
X1_36	0,799	0,455	Valid
X1_37	0,673	0,455	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel kompensasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,455. Maka dari itu, dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel komunikasi valid, dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi			
Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2_38	0,819	0,455	Valid
X2_39	0,630	0,455	Valid
X2_40	0,625	0,455	Valid
X2_41	0,798	0,455	Valid
X2_42	0,586	0,455	Valid
X2_43	0,699	0,455	Valid
X2_44	0,730	0,455	Valid
X2_45	0,582	0,455	Valid
X2_46	0,491	0,455	Valid
X2_47	0,771	0,455	Valid
X2_48	0,770	0,455	Valid

X2_49	0,540	0,455	Valid
X2_50	0,732	0,455	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel stres kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,455. Maka dari itu, dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel kompensasi valid, dan dapat digunakan untuk penelitian.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *cronbach's alpha* dalam melakukan uji reliabilitas, yaitu dengan membandingkan apakah nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6; maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,6; maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	0,923	Reliabel
Komunikasi (X ₁)	0,941	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,897	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Pada tabel diatas hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6; untuk variabel semangat kerja sebesar 0.923, variabel kompensasi sebesar 0.897, dan variabel komunikasi sebesar 0.941. Sehingga, instrument dari ketiga variabel

tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dan dapat digunakan untuk penelitian.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah berguna untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner data penilaian kinerja yang disebarakan kepada 72 karyawan. Jumlah pernyataan untuk variabel semangat kerja sebanyak 17 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-17, variabel kompensasi sebanyak 13 butir pernyataan dari nomor 38-50, variabel komunikasi sebanyak 20 butir pernyataan dari nomor 18-37. Dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk setuju, dan 4 untuk sangat setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Semangat Kerja

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu semangat kerja diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-17. Pada variabel ini terdapat 4 dimensi. Dimensi pertama yaitu presensi yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-4. Dimensi yang kedua yaitu disiplin kerja yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 5-9. Dimensi ketiga yaitu kerja sama yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 10-13. Dimensi yang keempat yaitu tanggung jawab yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 14-17.

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja
Dimensi Presensi

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya datang dan pulang sesuai dengan jam yang telah ditentukan.	18	21	19	14
		25,00%	29,17%	26,39%	19,44%
2	Saya malu jika datang terlambat dan pulang sebelum waktunya.	18	25	13	16
		25,00%	34,72%	18,06%	22,22%
3	Saya mengikuti semua kegiatan yang diadakan oleh Universitas Negeri Jakarta	21	18	19	14
		29,17%	25,00%	26,39%	19,44%
4	Saya akan terus berada di dalam kampus sebelum jam kerja Saya selesai	21	29	11	11
		29,17%	40,28%	15,28%	15,28%
Rata-rata		27,08%	32,29%	21,53%	19,10%

Dimensi Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
5	Saya mengerjakan pekerjaan saya terlebih dahulu sebelum melakukan hal-hal yang saya sukai	21	24	17	10
		29,17%	33,33%	23,61%	13,89%
6	Saya tepat waktu dalam mengerjakan tugas	28	24	9	11
		38,89%	33,33%	12,50%	15,28%
7	Saya memiliki dead-line tersendiri dalam mengerjakan tugas	28	22	11	11
		38,89%	30,56%	15,28%	15,28%
8	Saya dapat menggunakan peralatan mengajar yang disediakan oleh kampus	30	19	13	10
		41,67%	26,39%	18,06%	13,89%

9	Saya merawat peralatan yang diberikan oleh Universitas.	16	23	18	15
		22,22%	31,94%	25,00%	20,83%
Rata-rata		34,17%	31,11%	18,89%	15,83%

Dimensi Kerja Sama

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
10	Saya tidak segan membantu dosen lain yang mengalami kesulitan dalam bekerja	18	20	15	19
		25,00%	27,78%	20,83%	26,39%
11	Saya senang apabila diri saya berguna bagi orang lain.	12	24	17	19
		16,67%	33,33%	23,61%	26,39%
12	Saya ingin membantu dalam kegiatan sosial yang dibuat Universitas	22	15	18	17
		30,56%	20,83%	25,00%	23,61%
13	Saya rela mengorbankan waktu luang saya untuk memberikan bimbingan kepada mahasiswa tingkat akhir	19	24	15	14
		26,39%	33,33%	20,83%	19,44%
Rata-rata		24,65%	28,82%	22,57%	23,96%

Dimensi Tanggung Jawab

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
14	Saya merasa mampu melaksanakan setiap perintah yang diberikan oleh atasan	14	24	13	21
		19,44%	33,33%	18,06%	29,17%
15	Dengan senang hati saya mengerjakan pekerjaan yang diminta oleh atasan	18	24	17	13
		25,00%	33,33%	23,61%	18,06%
16	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan benar	21	23	12	16
		29,17%	31,94%	16,67%	22,22%
17	Saya sadar jika pekerjaan saya bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri.	18	21	17	16
		25,00%	29,17%	23,61%	22,22%

Rata-rata	24,65%	31,94%	20,49%	22,92%
TOTAL RATA-RATA	27,64%	31,04%	20,87%	20,45%

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat hasil persentase pada setiap dimensi. Pada dimensi yang pertama yakni adalah presensi dapat dilihat bahwa jawaban tidak setuju mendominasi dengan besar 32,29%, kemudian jawaban sangat tidak setuju sebesar 27,08%, lalu pada jawaban setuju sebesar 21,53%, dan yang terakhir pada jawaban sangat setuju sebesar 19,10%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 40,63%, menunjukkan presentase lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62.5%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden belum optimal dalam hal presensi. Dimensi kedua yaitu disiplin kerja, responden menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 34,17%, tidak setuju sebesar 31,11%, setuju sebesar 18,89%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 15,83%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 32,78%, menunjukkan presentase lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62.5%. Hal ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar dosen belum memiliki disiplin kerja yang rendah.

Dimensi ketiga yaitu kerja sama, responden menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 24,65 %, tidak setuju sebesar 28,82%, setuju sebesar 22,57%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 23,96%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 46,53%, menunjukkan presentase lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62.5%. Hal ini menunjukkan bahwa menurut sebagian karyawan, mereka tidak memiliki kerja sama

yang baik antar sesama dosen, atasan, maupun mahasiswa. Dimensi keempat yaitu tanggung jawab, responden menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 24,65%, tidak setuju sebesar 31,04%, setuju sebesar 20,87%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 120,45%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 43,40%, menunjukkan presentase lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62.5%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta memiliki tanggung jawab yang kurang baik.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju 31,04%, yang disusul dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 27,64%, jawaban setuju sebesar 20,87%, dan jawaban sangat setuju sebesar 20,45%. Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa semangat kerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta adalah rendah. Hal ini dikarenakan jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 41,32%, lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62.5%.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai analisis deskriptif sebagai berikut. Variabel semangat kerja memiliki empat buah indikator yakni adalah: presensi, disiplin kerja, kerja sama, dan tanggung jawab. Pada indikator yang pertama, permasalahan utama terlihat pada pernyataan nomor 4 dengan indikatornya adalah kehadiran. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa dosen yang cukup sering terlihat terlambat pada saat masuk ke dalam kelas khususnya kelas pagi sebab setiap dosen memiliki tiga kali waktu absensi dimana

setiap hari wajib absen minimal dua kali dalam satu hari.

Pada dimensi kedua yakni disiplin kerja, mayoritas dosen memiliki masalah pada ketepatan waktu. Hal ini dapat dilihat dari beberapa dosen yang tidak menyelesaikan waktu di kelas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sebagai contoh kelas pada pukul 08:00 harus selesai pada pukul 10:45 akan tetapi mayoritas dosen tidak menyelesaikan waktu perkuliahan pada pukul 10:45 tersebut. Dimensi ketiga adalah kerja sama dimana permasalahan utamanya ada pada indikator kemauan untuk membantu sekitar. Hal ini dapat dilihat dari beberapa dosen yang terkadang mengulur waktu untuk bimbingan skripsi maupun menguji.

Dimensi terakhir adalah tanggung jawab dimana pernyataan nomor 16 adalah mayoritas dalam permasalahan ini. Dengan persentase totalnya adalah 61,11% memilih untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju. Indikator yang dipermasalahkan adalah kemampuan menyelesaikan tugas dengan benar karena banyak dosen merasa bahwa yang dilakukannya belum sepenuhnya benar seperti dalam hal kehadiran, waktu mengajar, dan juga hubungannya dengan stakeholders.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Kompensasi

Variabel bebas atau dependen pertama pada penelitian ini yaitu kompensasi yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 38 hingga 50. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi yang dapat menjadi penilai atau pengukur sebuah variabel. Dimensi pertama yaitu finansial dimana dimensi finansial berarti segala sesuatu yang diterima oleh seorang individu dalam rupa nominal atau sesuatu yang dapat dianggakan seperti gaji, insentif, dan lain sebagainya yang diukur melalui butir

pertanyaan dari nomor 38-44 Dimensi yang kedua yaitu non finansial yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 45-50.

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Dimensi Finansial

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
38	Gaji pokok yang saya terima setiap bulan cukup bagi saya.	34	21	7	10
		47,22%	29,17%	9,72%	13,89%
39	Saya percaya diri membandingkan gaji saya dengan teman-teman	29	20	12	11
		40,28%	27,78%	16,67%	15,28%
40	Saya mendapatkan insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.	30	21	10	11
		41,67%	29,17%	13,89%	15,28%
41	Bonus yang saya dapatkan sesuai dengan yang saya harapkan	32	18	10	12
		44,44%	25,00%	13,89%	16,67%
42	Saya kerap mendapatkan bonus dari FE UNJ	29	20	11	12
		40,28%	27,78%	15,28%	16,67%
43	Asuransi yang saya dapatkan dari Universitas sesuai dengan kebutuhan saya.	37	18	11	6
		51,39%	25,00%	15,28%	8,33%
44	Saya merasa kehidupan tua saya terjamin berkat kompensasi yang saya dapatkan selama menjadi dosen FE UNJ	19	24	14	15
		26,39%	33,33%	19,44%	20,83%
Rata-Rata		41,67%	28,17%	14,88%	15,28%

Dimensi Non-Finansial

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
-----	------------	-----	----	---	----

45	Saya merasa peluang promosi jabatan di FE UNJ terbuka besar bagi dosen	19	26	13	14
		26,39%	36,11%	18,06%	19,44%
46	Saya memiliki jenjang karir yang baik di FE UNJ	19	23	12	18
		26,39%	31,94%	16,67%	25,00%
47	Kebijakan pemerintah terhadap dosen sangat membantu	32	24	9	7
		44,44%	33,33%	12,50%	9,72%
48	Remunerasi yang Saya terima sesuai dengan yang Saya harapkan	30	21	11	10
		41,67%	29,17%	15,28%	13,89%
49	Bagi saya, waktu bekerja menjadi Dosen adalah fleksibel	18	28	11	15
		25,00%	38,89%	15,28%	20,83%
50	Saya mendapatkan pujian setiap kali selesai bekerja dari atasan maupun sesama dosen	21	29	10	12
		29,17%	40,28%	13,89%	16,67%
Rata-Rata		32,18%	34,95%	15,28%	17,59%
TOTAL RATA-RATA		36,92%	31,56%	15,08%	16,44%

Sumber: Data diolah peneliti 2017

Dilhat dari Tabel 4.7, persentasi jawaban untuk dimensi finansial, responden yang menjawab dengan jawaban sangat tidak setuju mendominasi dengan persentase 41,67%, kemudian ditambah dengan responden yang memberikan jawaban tidak setuju sebesar 28,17%, sedangkan persentase responden yang menjawab setuju 14,88%, lalu responden yang menjawab sangat setuju sebesar 15,28%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 30,16%, menunjukkan presentase lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan perusahaan belumlah mencukupi karyawan. Dimensi kedua yaitu non finansial.

Responden menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 32,18%, tidak setuju sebesar 34,95%, setuju sebesar 15,28%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 16,44%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 32,87%, menunjukkan presentase lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62.5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan juga kurang puas dengan kompensasi non finansial yang diberikan Fakultas Ekonomi.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah jawaban sangat tidak setuju 36,92%, yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 31,56%, jawaban setuju sebesar 15,08%, dan jawaban sangat setuju sebesar 16,44%. Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan belum sesuai. Hal ini dikarenakan jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 31,51%, lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62.5%. Penyebabnya dapat dilihat dari dimensi finansial yaitu tidak bisanya ada rasa percaya diri dengan teman sebaya jika dibandingkan dengan jumlah gaji yang diterimanya. Sedangkan penyebab yang dapat dilihat dari dimensi non finansial adalah permasalahan kebijakan pemerintah yang kurang mendukung kehidupan dosen.

Analisis deskriptif dalam variabel kompensasi adalah sebagai berikut. Terdapat dua dimensi yang masing-masing memiliki permasalahannya sendiri, yang pertama dalam dimensi finansial permasalahan utama terdapat pada indikator asuransi yang diterima oleh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Permasalahan ini terjadi karena mayoritas dosen merasakan tidak mendapatkan

asuransi yang layak dari negara. Selanjutnya pada dimensi non finansial permasalahan yang terjadi adalah kebijakan pemerintah. Sistem penentuan kompensasi yang dibuat pemerintah dalam bentuk remunerasi menjadi permasalahan utama dari dosen sebab sistem remunerasi memiliki perhitungan yang rumit dimana tidak semua dosen mengerti bagaimana dalam menghitung kompensasi yang seharusnya didapat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima oleh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta adalah tidak layak.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Komunikasi

Variabel bebas kedua pada penelitian ini yaitu komunikasi diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 18-37. Pada variabel ini terdapat 3 dimensi. Dimensi pertama yaitu percaya yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 18-23 Dimensi yang kedua yaitu suportif yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 24-33. Dimensi yang ketiga yaitu terbuka yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 34-37. Berikut adalah analisis deskriptif dari variabel komunikasi yang dibatasi oleh komunikasi interpersonal:

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi

Dimensi Percaya

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
18	Saya perlu merespon positif terhadap berita-berita yang disampaikan oleh orang lain	19	29	14	10
		26,39%	40,28%	19,44%	13,89%

19	Saya berusaha menanggapi dengan baik sebuah informasi, walaupun hal tersebut sebenarnya kurang sesuai dengan kepribadian.	18	27	12	15
		25,00%	37,50%	16,67%	20,83%
20	Saya termasuk golongan orang-orang yang memiliki tingkat solidaritas yang tinggi	19	22	16	15
		26,39%	30,56%	22,22%	20,83%
21	Saya akan mudah terharu apabila melihat orang lain yang kurang beruntung (misalnya kehidupan, kesehatan, pendidikan, dan ekonomi) dibandingkan dengan diri saya sendiri	18	21	14	19
		25,00%	29,17%	19,44%	26,39%
22	Pada setiap kesempatan berbicara dengan orang lain, saya selalu berbicara apa adanya sesuai dengan kepribadian.	21	28	12	11
		29,17%	38,89%	16,67%	15,28%
23	Pada saat berbicara dengan orang lain, saya akan menyampaikan keberatan apabila ada hal-hal yang kurang sesuai dengan hati nurani	27	23	12	10
		37,50%	31,94%	16,67%	13,89%
Rata-rata		28,24%	34,72%	18,52%	18,52%

Dimensi Suportif

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
24	Prinsip utama saya dalam berkomunikasi adalah supaya lawan berbicara benar-benar mengerti apa maksud dan tujuan perbincangan	18	24	14	16
		25,00%	33,33%	19,44%	22,22%
25	Kadang-kadang dalam berbicara dengan orang lain diperlukan keterangan tambahan untuk mempertegas pokok masalahnya	21	23	13	15
		29,17%	31,94%	18,06%	20,83%
26	Pada saat Saya berbincang dengan orang lain, tidak selamanya bertujuan untuk menyelesaikan satu persoalan	19	21	14	18
		26,39%	29,17%	19,44%	25,00%

27	Saya dalam berbicara dengan orang lain tidak selalu membicarakan hal-hal yang serius, artinya hal-hal yang ringan-ringan saja	21	23	10	18
		29,17%	31,94%	13,89%	25,00%
28	Saya memiliki banyak topik dalam berbicara dengan orang lain.	17	26	15	14
		23,61%	36,11%	20,83%	19,44%
29	Obrolan atau perbincangan dengan orang lain dapat terjadi secara kebetulan dan hanya sambil lalu	21	19	14	18
		29,17%	26,39%	19,44%	25,00%
30	Saya menjalin hubungan dengan orang lain terbatas pada orang-orang yang mempunyai kesamaan pandangan	18	28	12	14
		25,00%	38,89%	16,67%	19,44%
31	Biasanya partner dalam berkorespondensi itu terbatas pada orang-orang yang sudah bisa saling memahami	21	24	14	13
		29,17%	33,33%	19,44%	18,06%
32	Saya menjunjung tinggi norma dan etika ketika berkomunikasi dengan orang lain.	21	24	16	11
		29,17%	33,33%	22,22%	15,28%
33	Dalam melakukan hubungan dengan orang lain, harus berani bertanggungjawab atas perbuatan/tindakan yang telah dilakukan	19	24	15	14
		26,39%	33,33%	20,83%	19,44%
Rata-rata		27,22%	32,78%	19,03%	20,97%

Dimensi Terbuka

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
34	Pada setiap perbincangan, Saya sebaiknya mengerti terlebih dahulu kondisi/keadaan lawan bicara.	25	19	12	16
		34,72%	26,39%	16,67%	22,22%
35	Salah satu etika dalam berkorespondensi dengan orang lain, diantaranya diperlukan sikap saling pengertian diantara orang yang terlibat	17	24	16	15
		23,61%	33,33%	22,22%	20,83%

36	Pada saat orang lain berbicara, saya selalu mendengarkan terlebih dahulu hingga selesai.	21	23	15	13
		29,17%	31,94%	20,83%	18,06%
37	Pada setiap akhir perbincangan dengan orang lain, saya selalu berusaha membuat suasana yang dapat menimbulkan rasa ingin melakukan perbincangan kembali pada lain waktu	12	29	14	17
		16,67%	40,28%	19,44%	23,61%
Rata-rata		26,04%	32,99%	19,79%	21,18%
TOTAL RATA-RATA		27,17%	33,50%	19,11%	20,22%

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Ditinjau dari Tabel 4.8, dapat dilihat persentasi jawaban untuk dimensi percaya, responden yang menjawab dengan jawaban tidak setuju mendominasi dengan persentase 34,72%, kemudian responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebesar 28,24%, sedangkan persentase responden yang menjawab setuju sebesar 18,52%, lalu responden yang menjawab sangat setuju sebesar 18,52%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 37,04%, menunjukkan presentase lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62.5%. Hal ini menunjukkan bahwa rasa percaya antar tiap dosen dengan sesama dosen, petinggi, serta mahasiswa kurang baik. Dimensi kedua yaitu suportif, responden menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 26,39%, tidak setuju sebesar 33,33%, setuju sebesar 20,83%, sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 19,44%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 40,28%, menunjukkan presentase lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62.5%. Hal ini menunjukkan bahwa para dosen kurang memberikan dukungan atau *support* kepada setiap sesama dosen, petinggi, maupun

mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Dimensi ketiga yaitu keterbukaan. Responden menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 26,04%, tidak setuju sebesar 32,99%, setuju sebesar 19,79%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 21,18%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 40,97%, menunjukkan presentase lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62.5%. Hal ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar dosen belum memiliki sifat yang terbuka mengenai apa yang dimilikinya. Hal ini dipengaruhi karena tidak setiap dosen mengenal dosen-dosen lain yang tidak berada di dalam satu jurusan maupun mata kuliah bahkan lokasi.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah jawaban tidak setuju sebesar 33,50%, yang disusul dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 27,17%, jawaban setuju sebesar 19,11%, dan jawaban sangat setuju sebesar 20,22%. Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dosen adalah tidak layak. Hal ini dikarenakan jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 39,34%, lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62.5%.

Analisis deskriptif dari variabel komunikasi adalah sebagai berikut. Yang pertama adalah melalui dimensi kepercayaan terdapat permasalahan dalam faktor kejujuran sebab pada kuesioner nomor 23 menjadi mayoritas dalam pernyataan tidak setuju dan sangat setuju dengan total 69,44%. Hal ini menyatakan bahwa

kepercayaan dosen dengan pihak lain seperti mahasiswa, sesama dosen, dan atasan memiliki tingkat kepercayaan yang kurang baik. Hal ini dilihat dari kurangnya partisipasi dosen dalam menyuarkan suara hati kepada sekitarnya. Setelah itu pada dimensi kedua suportif dapat dilihat bahwa permasalahan terlihat pada indikator persamaan yakni pada nomor 30 dimana dosen cenderung hanya berkomunikasi dengan sesama dosen yang memiliki persamaan lebih. Sebagai contoh tidak semua dosen mengenal seluruh dosen di FE UNJ akan tetapi sangat mengenal dosen-dosen yang berada di jurusan yang sama atau berada di ruangan yang sama. Hal ini tentu menghambat semangat kerja sebab kurangnya persamaan yang dimiliki oleh setiap dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Dimensi ketiga adalah keterbukaan dalam komunikasi dengan persentase masalah tertinggi berada di pertanyaan nomor 37 yang adalah indikator dari mengembangkan kualitas komunikasi. Pernyataan ini membuktikan bahwa setiap dosen FE UNJ belum efektif dalam mengembangkan komunikasi interpersonalnya masing-masing dengan pihak lain. Sebagai contoh adalah beberapa dosen memutuskan hubungannya dengan mahasiswa setelah menyelesaikan mata kuliah yang diberikan. Hal ini tentu menghambat proses komunikasi yang dimiliki oleh dosen itu sendiri, lalu dosen juga kerap berhubungan dengan dosen lain hanya sebatas pekerjaan saja tanpa mengembangkan komunikasi yang dimilikinya.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu

distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau berdistribusi normal). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi normal memiliki probabilitas signifikan $> 0,05$.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Semangat Kerja	Komunikasi	Kompensasi
N		72	72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36,10	34,81	22,85
	Std. Deviation	4,361	6,790	5,073
Most Extreme Differences	Absolute	,074	,082	,100
	Positive	,074	,082	,100
	Negative	-,058	-,056	-,061
Test Statistic		,074	,082	,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,069 ^c

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 23, 2017

Hasil uji normalitas yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi pada penelitian ini untuk variabel semangat kerja sebesar 0,200, variabel kompensasi sebesar 0,069, dan variabel komunikasi sebesar 0,200. Ketiga nilai variabel lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05 sehingga disimpulkan bahwa semua variabel

berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dalam penelitian ini uji ini mencari persamaan garis regresi variabel kompensasi (X1), dan stress kerja (X2), terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear atau hubungan yang dapat dikatakan lurus bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Kompensasi dan Semangat Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	775,969	22	35,271	3,009	,001
		Linearity	370,731	1	370,731	31,628	,000
		Deviation from Linearity	405,239	21	19,297	1,646	,076
	Within Groups		574,350	49	11,721		
Total			1350,319	71			

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 23, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas antara variabel kompensasi dengan variabel semangat kerja, diketahui mempunyai nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat

disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Komunikasi dan Semangat Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja * Komunikasi	Between Groups (Combined)	956,703	28	34,168	3,733	,000
	Linearity	573,703	1	573,703	62,673	,000
	Deviation from Linearity	383,000	27	14,185	1,550	,098
Within Groups		393,617	43	9,154		
Total		1350,319	71			

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 23, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel komunikasi dengan variabel semangat kerja pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Berdasarkan hasil dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel X memiliki nilai *linearity* yaitu variabel kompensasi (X1) sebesar 0.000, dan variabel komunikasi (X2) sebesar 0.000, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linier terhadap Y karena nilai signifikan *linearity* < 0,05.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas

(*independent*). Uji multikolonieritas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*). Bila nilai VIF > 10, maka mencerminkan terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	,854	1,172
	Kompensasi	,854	1,172

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 23, 2017

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tersebut diketahui angka VIF untuk kompensasi, dan komunikasi yaitu masing-masing sebesar 1.172 Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 10, maka di antara ketiga variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas komunikasi (X1), dan kompensasi (X2), terhadap semangat kerja (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu observasi ke observasi lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah

metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Komunikasi	Kompensasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,009	,098
		Sig. (2-tailed)	.	,938	,415
		N	72	72	72
Komunikasi	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,009	1,000	,470**
		Sig. (2-tailed)	,938	.	,000
		N	72	72	72
Kompensasi	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,098	,470**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,415	,000	.
		N	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,415; korelasi antara komunikasi dengan unstandardized residual menghasilkan nilai 0.938. Sehingga disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak ditemukan adanya

masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

4.2.4 Uji Regresi

4.2.4.1 Model Persamaan Regresi Linear Untuk H1

Tabel 4.16 Hasil Uji t Variabel Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,526	2,064		10,429	,000
Komunikasi	,419	,058	,652	7,191	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 23, 2017

Berdasarkan hasil tabel dapat ditentukan persamaan regresi linear untuk hipotesis pertama :

$$Y = 21,256 + 0,419 X_1$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependent apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 21,256. Dengan demikian, jika nilai variabel komunikasi (X_1) bernilai 0, maka variabel semangat kerja (Y) akan bernilai 21,256. Koefisien regresi variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,419. Artinya, jika nilai variabel komunikasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel semangat kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,419. Karena koefisien variabel X_1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara komunikasi

terhadap semangat kerja. Lalu nilai signifikansi variabel komunikasi adalah 0,000 yang bernilai signifikan karena kurang dari 0,500.

4.2.4.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Komunikasi

Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,417	3,331

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *adjusted R²* sebesar 0.417 atau (41.7%). Hal ini menunjukkan bahwa 41,7% semangat kerja dijelaskan oleh faktor komunikasi sedangkan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.4.3 Model Persamaan Regresi Linear Untuk H2

Tabel 4.14 Hasil Uji t Variabel Kompensasi Terhadap Semangat Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,806	2,047		12,604	,000
	Kompensasi	,450	,088	,524	5,147	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 23, 2017

Berdasarkan hasil tabel dapat ditentukan persamaan regresi linier untuk hipotesis pertama :

$$Y = 25,806 + 0,450 X_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependent apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 25,806. Dengan demikian, jika nilai variabel kompensasi (X_2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 25,806. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,450. Artinya, jika nilai variabel kompensasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.450. Karena koefisien variabel X_2 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi terhadap semangat kerja. Lalu karena nilai signifikansi dari variabel kompensasi adalah 0,000 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karena nilainya kurang dari 0,500.

4.2.4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Kompensasi

Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,275	,264	3,741

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *adjusted R²* sebesar 0.264 atau 26,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 26,4% semangat kerja dijelaskan oleh faktor kompensasi sedangkan sisanya sebesar 73,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.5 Uji F (Simultan)

Tabel 4.18 Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Variabel Semangat Kerja

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	691,078	2	345,539	36,166	,000 ^b
	Residual	659,241	69	9,554		
	Total	1350,319	71			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa F hitung yang diperoleh sebesar 36,166. Nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel, yang dicari dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (k-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 (n-k-1) atau $72-3-1 = 68$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F tabel sebesar 3.13, dengan demikian F hitung ($36,166 > F$ tabel (3.13)). Signifikasi pada uji F sebesar 0,000; lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 3 adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian variabel

kompensasi, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

4.2.5.1 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H₃

Tabel 4.19 Hasil Uji F Variabel Independent Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Variabel Dependent Semangat Kerja (Simultan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,011	2,162		8,331	,000
Komunikasi	,339	,059	,528	5,790	,000
Kompensasi	,275	,078	,320	3,505	,001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis keempat seperti berikut ini:

$$Y' = 18,011 + 0,339 X_1 + 0,275 X_2$$

Persamaan ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan. Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 18,011. Hal ini berarti tanpa adanya variabel independent, semangat kerja sudah mencapai 18,011. Selanjutnya, koefisien regresi komunikasi (X_1) sebesar 0,339 dan bertanda positif.

Hal ini berarti setiap kenaikan nilai variabel komunikasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kepuasan

kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,339, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,275 dan bertanda positif. Hal ini berarti setiap kenaikan nilai variabel kompensasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel semangat kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,275, dan komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

4.2.5.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,512	,498	3,089

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.512 atau 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 51,2% semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4.3 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 23, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Maka kompensasi dan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri

Jakarta.

Variabel bebas pertama yang ada dalam penelitian ini adalah komunikasi yang juga berkontribusi dalam memengaruhi semangat kerja dosen, di mana hasil tersebut dapat dilihat dari analisis deskriptif, didapati hasil dari analisis deskriptif tersebut ialah komunikasi yang berada di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dinyatakan tidak layak, Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 39,34%, menunjukkan presentase lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62.5%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang berada di fakultas ekonomi Universitas Negeri Jakarta dapat dikatakan tidak layak karena nilai 39,34% lebih kecil dari 62,5%.

Hasil dari uji t yang dilakukan juga telah menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, di mana berdasarkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,790 > 1,995$ dan signifikansi sebesar 0,000. Artinya, semakin tinggi komunikasi interpersonal yang ada di ruang lingkup dari Fakultas Ekonomi maka makin tinggi juga semangat kerja dosen.

Hal dari penelitian tersebut mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Putu Nanda Widiarta (2012), I Dewa Gede Adi (2015), Zareen Husain (2014) serta penelitian yang dilakukan Arief Rahman (2015) di mana dari hasil penelitian didapati bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, selain itu hasil dari penelitian ini juga di dukung oleh peneliti yang lain yaitu Val Kinjerski, PhD dan Berna J. Skrypnek, PhD (2015) di mana hasil penelitian yang di lakukan oleh mereka juga didapati bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat

kerja.

Kompensasi yang sebagai variabel bebas kedua merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi semangat kerja, hal ini terbukti dalam penelitian ini di mana hasil tersebut dapat dilihat dari analisis deskriptif, di mana terdapat faktor finansial dan faktor non-finansial sebagai alat ukur dari variabel kompensasi.

Hal ini dikarenakan jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 31,51%, lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62.5%. Penyebabnya dapat dilihat dari faktor finansial yang berarti besaran nominal yang didapatkan oleh dosen belum sesuai menurut sejumlah besar responden. Sedangkan penyebab yang dapat dilihat dari dimensi faktor non-finansial adalah fasilitas sarana pra-sarana yang didapatkan oleh dosen dirasa belum optimal.

Hasil dari uji t yang dilakukan juga telah menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja, di mana berdasarkan data - $t_{hitung} (3,505) > t_{tabel} (1,997)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang dirasakan karyawan maka semangat kerja juga akan semakin tinggi.

Hasil dari penelitian tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Nurjanah (2013), Sicillia Emma (2012) serta penelitian yang dilakukan oleh Fajarrini Danti (2013) di mana ketiga penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Selanjutnya hasil dari analisis regresi linear berganda H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak karena F_{hitung} sebesar 36,166 dan F_{tabel} sebesar 3,13 yaitu $F_{hitung} > F$

tabel dan signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan kompensasi dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Hasil ini mendukung penelitian dari Dr. Bambang Widjanarko. SE.,MM (2012) dan Meladenna Azka (2015) yang didapati hasil bahwa kompensasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja.

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,512 hal ini berarti persentase pengaruh sumbangan variabel beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta sebesar 51,2%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.