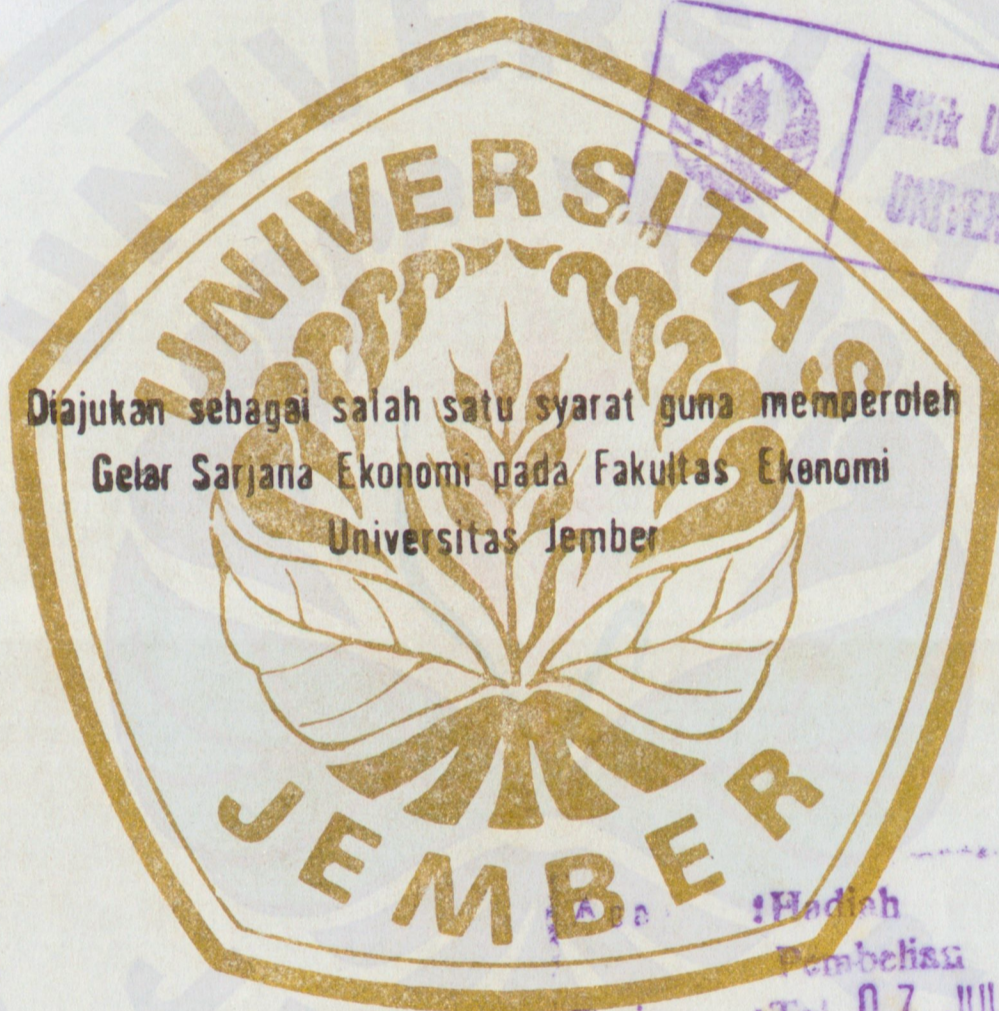


**PENGARUH FAKTOR DEMOGRAFI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DOSEN AKUNTANSI**
(Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi
Swasta Di Kabupaten Jember)

SKRIPSI



Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Mak UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Oleh : Ayu Widuri
Terima : Hadiah Pembelian
: Tgl, 07 JUL 2003
SRS

S
Klass
658.3
AYU
p
C.1

Ayu Widuri
NIM. 990810301213

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2003

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR DEMOGRAFI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DOSEN AKUNTANSI
(STUDI EMPIRIS PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI DAN PERGURUAN TINGGI
SWATA DI KABUPATEN JEMBER)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Ayu Widuri
N.I.M. : 990810301213
Jurusan : Akuntansi / S-1

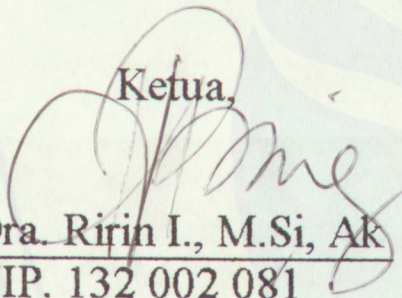
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

27 Juni 2003

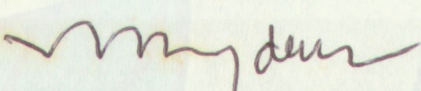
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan
guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas
Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

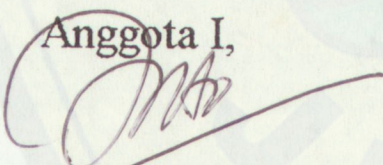
Ketua,


Dra. Ririn I., M.Si, Ak
NIP. 132 002 081

Sekretaris,


M. Miqdad, SE, MM, Ak
NIP. 132 133 391

Anggota I,


Drs. Wasito, M.Si, Ak
NIP. 131 966 372

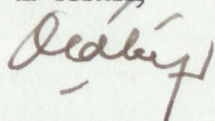
Anggota II,


Alfi Arief, SE, Ak
NIP. 132 232 793



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi

Dekan,


Drs. Liakip, SU
NIP. 130 531 976



TANDA PERSETUJUAN

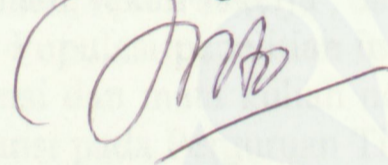
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Akuntansi (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Negeri Dan Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember)

Nama Mahasiswa : Ayu Widuri

NIM : 990810301213

Jurusan : AKUNTANSI / S-1

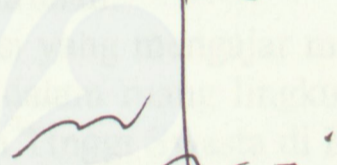
Pembimbing I



Drs. Wasito, M.Si, Ak

NIP. 131966372

Pembimbing II



Alfi Arif, SE, Ak

NIP. 132232793

Ketua Jurusan



Drs. Djoko Supadmoko, Ak

NIP. 131386654

Tanggal persetujuan :

ABSTRACT

The objective of this study was to find out the empirical evidence about the impact of demographic factors (age and sex) on job satisfaction. The reasons to do this research because the research's results before were not consistent, that is some researchers find out that age and job experience have correlate to job satisfaction while another find out that age and job satisfaction have not correlate to job satisfaction. Based on this phenomenon, researcher wants to examine more what did age and job experience had significantly impact on job satisfaction.

The variables of this study were age and job experience as independent variable and job satisfaction as dependent variable. Job satisfaction variables in this study encompass some dimension or job satisfaction factors, that is: job condition, salary, and prospect for promotion, supervision style, job partners, and job situation as whole. After factor analysis process was done, job satisfaction factors on salary must be out from analysis because the MSA value was under 0.5. So that, only job satisfaction factors on job condition, prospect for promotion, supervision style, job partners, and job situation as whole were used in the next analysis.

The population of this study were 35 accounting's lecturers that teach accounting's subject and non accounting's subject which in Accounting's Department in Non Private University Education and Private University Education in Jember. The sample was taken by purposive sampling technique with accounting's lecturers that inclusive of fixed accounting's lecturers in each instance as criteria. The research's data was collected by direct contact to accounting lecturers and by the assist of the accounting lecturers in some instances that exist. Of the 32 questionnaires sent, 31 were returned and were used in analysis (Response rate = 96,875 %). Using Simple Regression and Multiple Regression tested the hypotheses in this study.

The results of the study showed that: first, age has not a potential effect on job satisfaction; second, job experience has not a potential effect on job satisfaction; age and job experience is directly affected job satisfaction. The research's results were expected could strengthen the correlation among age and jobs experience on job satisfaction and useful for the development of management reference, especially in scope of educational accounting.

Keywords: age, job experience, and job satisfaction.

MOTTO

- ★ *Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada TuhanMu-lah hendaknya kamu berharap.*

(QS. ALAM NASYRAH: 6-8)

- ★ *Hati yang bersih adalah hati yang senantiasa membuat pikiran bekerja efektif, lantaran hanya kebaikanlah yang dipikirkannya.*

(KH. ABDULLAH GYMNASIAR)

- ★ *Allah akan mengangkat orang-orang yang beriman dan berilmu di antara kamu beberapa derajat.*

(QS. 58:11)

- ★ *Barangsiapa mempelajari sesuatu yang seharusnya hanya dilakukan karena Allah SWT, tetapi ia mempelajarinya hanya untuk memperoleh harta benda dunia, maka ia tidak akan mendapat bau harum surga pada hari kiamat.*

(H.R. Abu Daud)

- ★ *Jangan pernah berputus asa akan sesuatu hal yang ingin kau raih. Teruslah berusaha dan berdoa. Dan bertawakallah bila memang Allah telah memutuskan hal itu untukmu. Yakinkanlah bahwa apa yang selama ini kau dapatkan, adalah yang terbaik bagi dirimu.*

(I - UW)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Akuntansi” (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember) yang dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Terwujudnya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, baik secara materiil maupun spirituil, karenanya dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. H. Liakip, SU selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Wasito, M.Si, Ak selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Alfi Arif, SE, Ak selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan banyak bantuan dan bimbingan sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Bapak Alwan Sri Kustono, SE, M.Si, Ak dan Bapak Rochman Effendi, SE, M.Si, Ak yang telah memberikan banyak bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan do'a restu demi keberhasilan cita-citaku.
5. Kakak-kakakku tersayang yang senantiasa memberikan dorongan, bimbingan, semangat, dan perhatian.
6. Fajar Perdata Brantanaka yang selalu memberiku semangat, bantuan, cinta kasih, dan dengan setia menemaniku dalam mengerjakan skripsi ini. “Thank's Honey”. I₁ sampai I₆ just for you.
7. Sahabat-sahabatku tercinta: Hapsari, Yulliya, Alina, Mbak Lely, Nina, Dedeh, Diah, Imam, dan Hayu, terimakasih atas semua rasa cinta, rasa persahabatan, dan rasa kekeluargaan yang kalian berikan.

8. Arek-arek HMI Komek, terimakasih atas segala perhatian, do'a, dan dorongan semangat yang kalian berikan. Rasa kekeluargaan yang selama ini terjalin di antara kita semoga kekal abadi sepanjang masa.
9. "Mas-mas di Bamboe Leo" (Mas Gepeng, Mas Edi, dan Mas Doni) terima kasih banyak atas bantuannya dalam 'mempercantik' skripsi.
10. Keluarga besar S-1 Akuntansi '99 Fakultas Ekonomi UNEJ yang aku cintai.
11. Seluruh Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi, Perpus, Lemlit, dan Kantor Pusat Unej.
12. Seluruh Staf dan karyawan Universitas Muhammadiyah Jember, Akademi Akuntansi Jember, STIE Mandala Jember, dan STIKEN Jember yang telah membantuku dalam mencari data penelitian.
13. Semua pihak yang tidak dapat kusebutkan satu persatu yang telah ikut berperan atas selesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis sangat berterimakasih atas saran dan kritik yang bersifat membangun. Penulis juga berharap, meskipun penulisan skripsi ini jauh dari sempurna namun sedikit banyak dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Jember, April 2003

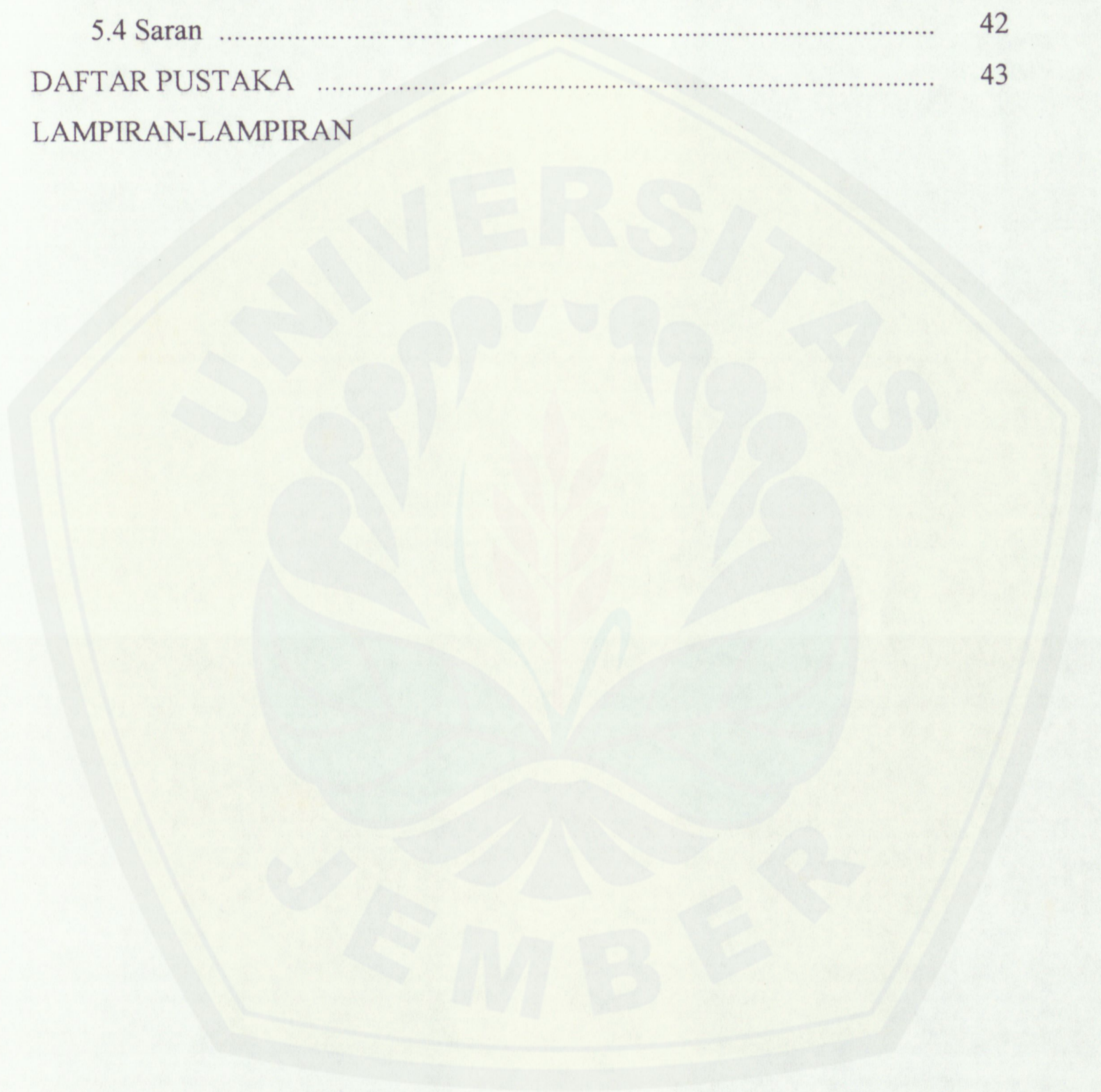
Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iii |
| ABSTRAKSI..... | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| MOTTO | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 3 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 3 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 4 |
| II. TINJAUAN PUSTAKA | 5 |
| 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu | 5 |
| 2.1.1 Hubungan Faktor Demografi Dengan Kepuasan Kerja | 6 |
| 2.1.2 Hubungan Faktor Kerja Dengan Kepuasan Kerja | 7 |
| 2.1.2.1 Gaji | 7 |
| 2.1.2.2 Penyeliaan | 8 |
| 2.1.2.3 Suasana Kerja | 8 |
| 2.1.2.4 Rekan Sekerja | 9 |
| 2.1.2.5 Kenaikan Pangkat | 10 |
| 2.2 Landasan Teoretis | 10 |

| | |
|--|----|
| 2.2.1 Umur | 10 |
| 2.2.2 Pengalaman Mengajar | 11 |
| 2.2.3 Kepuasan Kerja | 12 |
| 2.2.3.1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow | 14 |
| 2.2.3.2 Teori Dua Faktor | 15 |
| 2.2.3.3 Teori Alderfer's ERG | 16 |
| 2.2.3.4 Teori Harapan | 16 |
| 2.2.3.5 Teori Keadilan Adam | 17 |
| 2.3 Hipotesis Penelitian | 18 |
| III. Metodologi Penelitian | 19 |
| 3.1 Jenis dan Sumber Data | 19 |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian | 19 |
| 3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 20 |
| 3.3.1 Kepuasan Kerja | 20 |
| 3.3.1.1 Gaji | 21 |
| 3.3.1.2 Rekan Sekerja | 21 |
| 3.3.1.3 Penyeliaan | 21 |
| 3.3.1.4 Kenaikan Pangkat | 22 |
| 3.3.1.5 Suasana Kerja | 22 |
| 3.3.1.6 Keadaan Pekerjaan Keseluruhan | 22 |
| 3.3.2 Faktor Demografi | 22 |
| 3.3.2.1 Umur | 23 |
| 3.3.2.2 Pengalaman Mengajar | 23 |
| 3.4 Teknik Analisis Data | 23 |
| 3.4.1 Statistik Deskriptif | 23 |
| 3.5 Uji Kualitas Data | 23 |
| 3.5.1 Uji Validitas | 23 |
| 3.5.2 Uji Reliabilitas | 24 |
| 3.6 Analisis Faktor | 24 |

| | |
|---|----|
| V. Simpulan, Keterbatasan, Implikasi, dan Saran | 41 |
| 5.1 Simpulan | 41 |
| 5.2 Keterbatasan | 41 |
| 5.3 Implikasi | 42 |
| 5.4 Saran | 42 |
| DAFTAR PUSTAKA | 43 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |



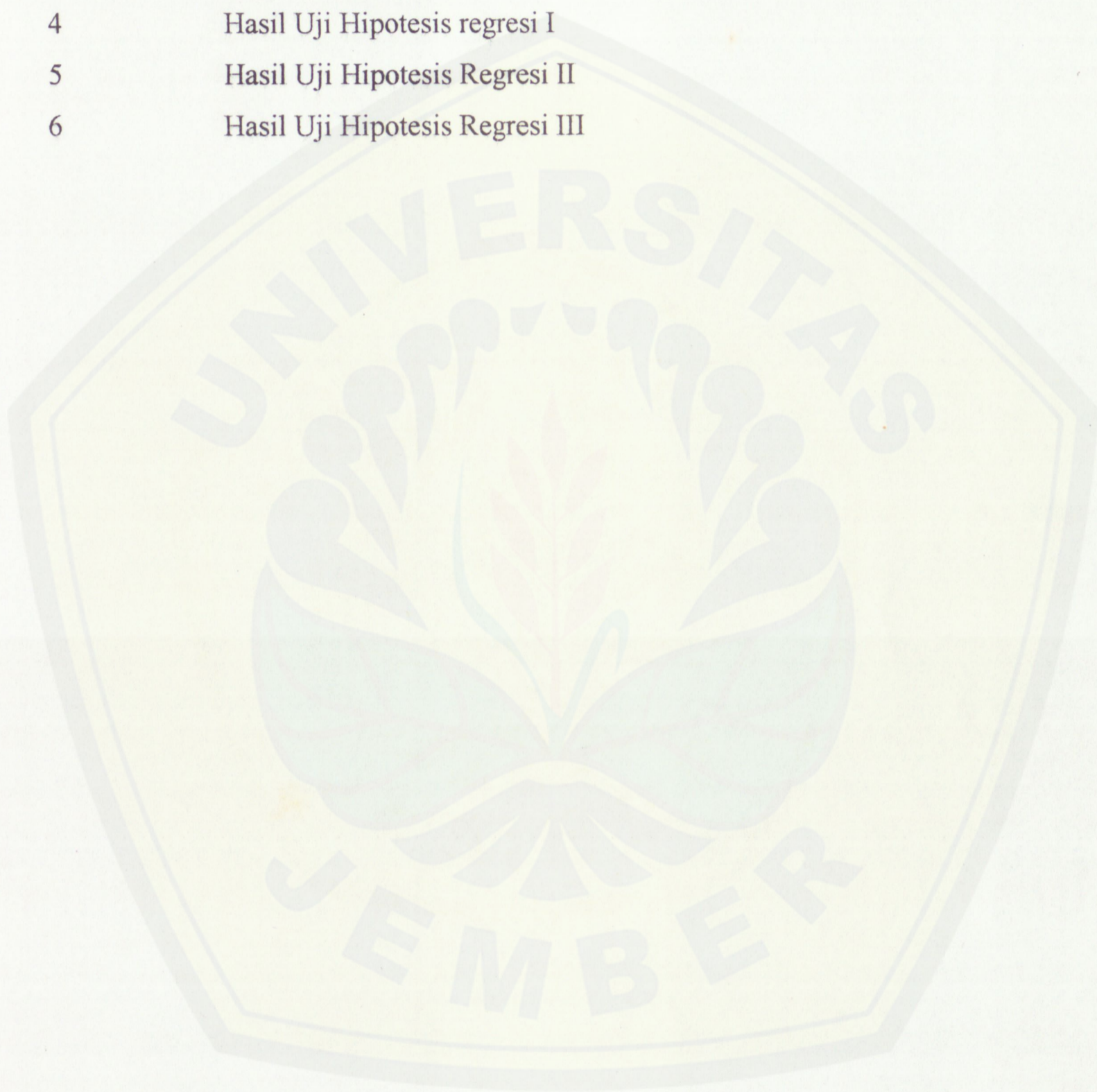
DAFTAR GAMBAR

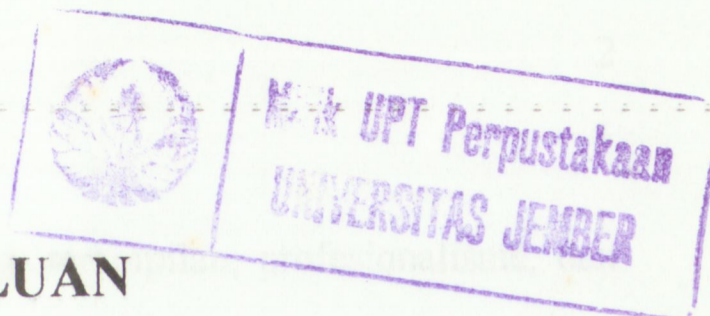
| Gambar | Judul | Halaman |
|---------|--------------------------------------|---------|
| 2.2.3.1 | Teori Hirarki Kebutuhan Maslow | 14 |



DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Judul |
|-----------------|--------------------------------------|
| 1 | Kuesioner |
| 2 | Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden |
| 3 | Hasil Uji Reliabilitas |
| 4 | Hasil Uji Hipotesis regresi I |
| 5 | Hasil Uji Hipotesis Regresi II |
| 6 | Hasil Uji Hipotesis Regresi III |





I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis yang cepat yang terjadi saat ini menimbulkan banyak jenis transaksi baru, alat keuangan baru, dan berbagai perkembangan lain yang perlu diperhitungkan dalam proses akuntansi. Kencenderungan perkembangan seperti ini akan terus terjadi di masa depan, sehingga lulusan pendidikan akuntansi akan selalu dituntut kemampuannya untuk memecahkan hal-hal baru yang timbul (Baridwan, 1996).

Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat berpengaruh terhadap akuntansi. Sebagai disiplin yang sangat erat terkait dengan penyajian informasi, perkembangan teknologi informasi secara langsung berdampak pada berbagai bidang akuntansi, yaitu dalam penyediaan informasi akuntansi, keuangan, manajemen, dan juga pada fungsi attestasi. Perubahan besar ini perlu diperhitungkan dalam pendidikan akuntansi agar lulusan akuntansi mempunyai pengetahuan yang cukup di bidang ini (Baridwan, 1996).

Tak disangka lagi bahwa pendidikan tinggi mempunyai peranan penting dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan mempunyai kapabilitas tinggi. Untuk mencapai itu semua perlu adanya proses pembelajaran (World Bank, 1994). Lembaga pendidikan yang tidak dapat menunjukkan kualitas yang baik akan ditinggal masyarakat. Oleh karena itu, usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas jasa menjadi syarat mutlak dalam persaingan yang semakin global.

Landasan yang paling mendasar dalam pembentukan seorang profesional yang berkualitas, mampu bersaing, dan memiliki keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui pendidikan tinggi yang mampu berinteraksi dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Agar arah pendidikan itu dapat dicapai sesuai dengan yang diinginkan, maka perlu suatu kondisi yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan yaitu

negatif dengan kepuasan kerja terhadap peluang kenaikan pangkat. Peneliti lainnya yakni Zaiton (dalam Shukran 1997:13) menemukan bahwa umur memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian oleh Wright *et al.* (dalam Shukran, 1997:13) menemukan bahwa umur tidak memberikan hasil yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kamaruddin (dalam Shukran, 1997:14) menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini pada dasarnya adalah replikasi penelitian Shukran (1997) yang berjudul “Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru Penolong Kanan Sekolah Menengah Di Daerah Larut, Matang, Dan Selama, Perak Darul Ridzuan”. Alasan mereplikasi penelitian ini adalah karena ingin menguji kembali apakah dengan menggunakan teori yang sama, tetapi dengan sampel dan alat uji yang berbeda akan memberikan hasil yang sama dengan peneliti terdahulu.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

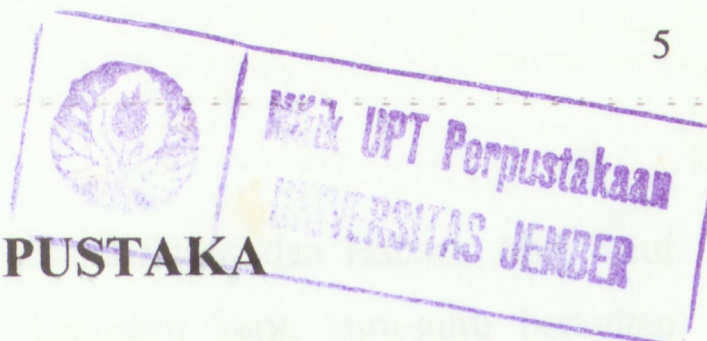
1. Apakah umur mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah pengalaman mengajar mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah umur dan pengalaman mengajar mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh umur terhadap kepuasan kerja.
2. Mengetahui pengaruh pengalaman mengajar terhadap kepuasan kerja.
3. Mengetahui pengaruh umur dan pengalaman mengajar terhadap kepuasan kerja.





II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Para peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut Blum dan Naylor (dalam Shukran, 1997:12) faktor-faktor tersebut ialah: 1) Faktor individu itu sendiri yang meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan; 2) Faktor sosial, yaitu hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, lingkungan sekitar, kebebasan berpolitik, dan hubungan dalam masyarakat; 3) Faktor kerja, yaitu gaji, penyeliaan, keamanan kerja, lingkungan kerja, dan peluang untuk maju; 4) Faktor-faktor lain seperti penghargaan diri, konflik antar manusia, keadilan, dan hubungan sosial dalam pekerjaan.

Sementara itu, Nash (dalam Shukran, 1997:12) berpendapat kepuasan kerja dipengaruhi oleh sepuluh faktor utama, yaitu; keamanan, peluang naik pangkat, bentuk kerja, atasan, gaji, rekan sekerja, penyelia, insentif, jumlah masa kerja, dan keadaan kerja. Zaccaro dan Stone (dalam Shukran, 1997:12) juga berpendapat kepuasan kerja dipengaruhi kebebasan untuk menggunakan kemampuan sendiri dalam kerja, peluang untuk melakukan perkara-perkara yang berbeda terhadap kerja itu, gaji, penghargaan, jumlah jam kerja keamanan kerja, peluang kenaikan pangkat, hubungan dengan organisasi, dan kepekaan atasan terhadap wewenang yang diberikan.

Quarstein *et al.* (dalam Shukran, 1997:12) menemukan bahwa gaji, peluang kenaikan pangkat, suasana kerja, kebijakan organisasi, dan penyeliaan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja. Ia juga menemukan bahwa faktor-faktor seperti ucapan penghargaan setelah menyelesaikan kerja yang rumit, pemberian hadiah oleh atasan, dan hubungan dengan rekan sekerja akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja guru-guru, Ghazali Othman (dalam Roshidi, 1997) menemukan bahwa faktor ekstrinsik mempengaruhi kepuasan kerja

2.1.2 Hubungan Faktor Kerja dengan Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Gaji

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja sering dikaitkan dengan gaji. Faktor gaji kerap menjadi puncak ketidakpuasan kerja dan jarang dinyatakan sebagai sumber kepuasan kerja (Herzberg *et al.* dalam Shukran, 1997:15). Penelitian Arifin, Bezkowitz *et al.* dan Hamzah (dalam Shukran, 1997:15) menemukan bahwa jumlah gaji mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Penelitian Nor Azizah (dalam Shukran, 1997:13) pada 338 orang guru lepasan maktab perguruan di Selangor, Malaysia menemukan bahwa 79 persen dari mereka puas dengan gaji dan 21 persen tidak puas terhadap gaji mereka. Weaver (dalam Shahbudin, 1997) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif di antara gaji seseorang dengan kepuasan kerja. Ia menemukan bahwa pekerja yang memperoleh gaji yang tinggi mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Penemuan ini didukung oleh Zabidi *et al.* (dalam Shahbudin, 1997) yang menemukan bahwa pengurus bank di Malaysia yang mempunyai gaji yang lebih tinggi lebih puas terhadap kerja dan gajinya daripada pengurus yang bergaji rendah.

Hasil Penelitian Mazmah *et al.* (dalam Shukran, 1997) terhadap 2433 orang guru menemukan bahwa gaji menjadi faktor penting yang mendorong mereka untuk bekerja. Namun penelitian Ahmad (dalam Shukran, 1997) menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan gaji terhadap guru sekolah vokasional di Malaysia.

2.1.2.2 Penyeliaan

Proses penyeliaan berfungsi untuk memastikan tujuan organisasi dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Pinder (dalam Shukran, 1997:15), salah satu faktor yang mewujudkan perasaan ketidakpuasan dalam kerja ialah sifat penyelia yang tidak mau mendengar masalah dan pandangan pekerja serta gagal memberi bantuan apabila diperlukan.

Atasan yang bersifat ramah, mendengar keluhan dan pandangan pekerja, memberi perhatian kepada diri dan kerja pekerja, dan sering memberi pujian akan meningkatkan kepuasan kerja pekerja (Mc NeeLy dalam Shukran, 1997:15). Ini disebabkan pekerja juga membutuhkan rasa dihormati dan diperhatikan secara adil dan seksama. (Hamzah dalam Shukran, 1997:15). Penelitian Mohd Hussein (dalam Shukran, 1997:15) menemukan bahwa penyelia yang baik telah membawa pada peningkatan kepuasan kerja, karena penyelia yang baik mewujudkan lingkungan kerja yang mendorong pada ketekunan kerja. Penelitian Mariana (dalam Shukran, 1997:15) terhadap 17 orang guru besar di Sekolah Rendah Kebangsaan di Johor Bahru, Malaysia menemukan bahwa semua guru besar puas dengan corak penyeliaan yang dilakukan oleh Pegawai Pendidikan Daerah. Sementara itu, Ghazali (dalam Shukran, 1997:15) menemukan hanya 46.9 persen subyek penelitiannya berada di tingkat memuaskan mengenai corak penyeliaan.

2.1.2.3 Suasana Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pavett (dalam Shukran, 1997:16) menemukan bahwa suasana kerja yang baik mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja, sementara pekerjaan yang rutin dan memberi tekanan mempunyai hubungan yang negatif. Suasana kerja yang negatif akan mengganggu kenyamanan kerja yang dikendalikan oleh seseorang pekerja. Suasana kerja meliputi semua bentuk hubungan faktor fisiologis, psikologi, dan sosial, suasana dan kejadian yang berlaku di tempat kerja yang mempengaruhi organisasi dan pekerja (Hamzah dalam Shukran, 1997:16). Suasana fisiologis merujuk kepada hubungan pekerja dengan lingkungan kerja seperti peralatan kerja, suasana tempat kerja, dan bahan yang digunakan dalam pekerjaan. Suasana psikologi dan sosial merujuk kepada hubungan antara pekerja dengan atasan, pekerja dengan rekan sejawat, perasaan terhadap kerja serta emosi semasa bekerja.

Penelitian Oldham (dalam Shukran, 1997:16) menemukan bahwa keadaan fisiologis tempat kerja yang kurang kondusif menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Zaiton (dalam Shukran, 1997:16) menemukan bahwa peluang kenaikan pangkat berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian Aida (dalam Shukran, 1997:16) terhadap guru-guru di daerah Panampang, Sabah menemukan bahwa 51.8 persen guru puas terhadap kenaikan pangkat. Md Zabid *et al.* (dalam Shukran, 1997:16) menemukan bahwa 95 persen dari pengurus bank di Malaysia mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dari segi peluang kenaikan pangkat.

2.2 Landasan Teoretis

2.2.1 Umur

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996:1103), umur didefinisikan sebagai lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Pengetahuan mengenai umur penting karena umur mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya, kaitan umur dengan tingkat “kedewasaan” seseorang. Yang dimaksud disini dengan tingkat kedewasaan adalah kedewasaan teknis – dalam arti keterampilan dalam melaksanakan tugas maupun kedewasaan psikologis. Dikaitkan dengan tingkat kedewasaan teknis, anggapan yang berlaku ialah bahwa makin lama seseorang berkarya, kedewasaan teknisnya pun mestinya meningkat. Pengalaman seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu secara terus menerus untuk waktu yang lama biasanya meningkatkan kedewasaan teknisnya. Sedangkan kaitan umur dengan tingkat kedewasaan psikologis bermakna semakin lanjut usia seseorang, yang bersangkutan diharapkan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berpikir secara rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda dari pandangan dan perilaku sendiri, dan sifat-sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologis itu (Siagian, 1995:81).

Penelitian dan pengalaman banyak orang menunjukkan pula bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang yang semakin lanjut usianya semakin besar. Tingkat kepuasan kerja yang cenderung tinggi itu mungkin didasarkan pada pendapat yang menyatakan bahwa setelah berusaha meniti karir untuk sekian tahun lamanya, hal-hal

dengan situasi kerja juga semakin tinggi. Siagian (1995:93) menyatakan bahwa jika penghasilan seseorang memadai, jika tangga karir yang mungkin dicapai secara profesional telah dicapai dan jika faktor-faktor psikologis lainnya dipandang wajar, kemungkinan besar seseorang yang sudah lama mengabdikan kepada organisasi akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Robbins (1996:82) menyatakan bahwa jika usia dan pengalaman kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya pengalaman kerja akan merupakan peramal yang lebih konsisten dan mantap dari kepuasan kerja daripada usia kronologis.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Kerja ialah sekumpulan tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan suatu tugas, kepuasan kerja merupakan suatu aspek penting. Ini disebabkan setiap hari kebanyakan individu meluangkan sebagian besar waktunya di tempat kerja (Shukran, 1997:7).

Istilah kepuasan kerja merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; sebaliknya individu yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu (Robbins, 1996:170). Oleh sebab itu dengan mengetahui faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja akan dapat membantu mewujudkan kehidupan yang sempurna dan tenteram kepada individu yang bersangkutan (Gruneberg dalam Shukran, 1997:7). Kepuasan kerja juga dilihat sebagai perasaan atau tindak balas emosi terhadap aspek situasi kerja (Smith *et al.* dalam Shukran, 1997:7). Porter *et al.* (dalam Ratnawati, 2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa faktor, di antaranya ialah: (1) faktor kerja, yaitu: gaji, penyeliaan, suasana tempat kerja, rekan sekerja, dan kenaikan pangkat; (2) faktor demografi, yaitu: tingkat pendidikan, jenis kelamin, status

perkawinan, umur, lokasi tempat kerja, pengalaman kerja, dan bangsa (Shukran, 1997:7).

Terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja. Campbell *et al.* (dalam Shukran, 1997:7) telah mengkategorikan teori-teori kepuasan kerja ke dalam dua kategori utama:

- 1 Teori-teori pemuasan—Teori Hirarki Kepuasan Maslow (1954), Teori Dua Faktor Herzberg (1959), dan Teori “ERG” Aldelfer (1969).
- 2 Teori-teori proses-Model Lawler-Porter (1967), Teori nilai Locke (Locke,1969), Teori Keadilan Adam, dan Teori Valensi Victor Vroom (Vroom,1975).

Teori-teori pemuasan menumpukan pada kebutuhan seorang individu terhadap ganjaran yang diterima dari organisasi tersebut. Sementara teori-teori proses berhubungan dengan pemahaman bagaimana kepuasan kerja dapat timbul atau dengan kata lain mengapa individu memilih corak perlakuan tertentu dalam mencapai tujuan atau kebutuhannya. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bukan saja disebabkan oleh kerja itu sendiri, tetapi juga oleh kebutuhan, nilai, dan valensi seorang individu terhadap kerja itu (Kamaruddin dalam Shukran, 1997:8).

Tabel 2.2.3

Pengkategorian Teori-teori Kepuasan kerja

| Kategori | Sifat-sifat | Teori | Contoh |
|----------|---|----------------------------|---|
| Dorongan | Mengenal pasti faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja | Maslow, Herzberg, Alderfer | Memuaskan kebutuhan manusia, seperti gaji dan pangkat |
| Proses | Proses mewujudkan kepuasan kerja | Vroom, Adam L, P. Locke | Menjelaskan persepsi terhadap input, prestasi, dan ganjaran |

Sumber: Lunenberg dan Orstein (dalam Shukran, 1997:8)

2.2.3.3 Teori Alderfer's ERG

Teori ini telah dipelopori oleh Alderfer (1969). Sebenarnya teori ini adalah susulan dan hasil penyesuaian dari teori hirarki kebutuhan Maslow dan teori Dua Faktor Herzberg (Shukran, 1997:11). Alderfer telah membagi lima kebutuhan hirarki Maslow kepada tiga kategori kebutuhan yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Kebutuhan kewujudan (Existence) – mencakup kebutuhan fisiologi dan keamanan dalam teori Maslow.
2. Kebutuhan perhubungan (Relatedness) – meliputi hubungan dengan orang lain, termasuk penyelia, rekan sekerja, orang bawahan, keluarga, dan sahabat.
3. Kebutuhan pertumbuhan (Growth) – mencakup penghargaan dan aktualisasi diri. Hal ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan intrinsik individu, seperti kemajuan, pertumbuhan, dan pemenuhan kebutuhan individu yang bersangkutan.

2.2.3.4 Teori Harapan

Teori ini telah dicetuskan oleh Victor Vroom (1964). Teori ini merupakan teori yang paling populer dan dianggap paling sesuai dalam penelitian kepuasan kerja (Locke dalam Shukran, 1997:11).

Teori harapan berargumen bahwa kekuatan suatu kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu tergantung kepada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu itu (Robbins, 1996:215). Dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi; dan ganjaran-ganjaran itu akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi karyawan itu. Oleh karena itu, teori itu memfokuskan pada tiga hubungan:





III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumberdata yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yakni data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti. Dalam hal ini data primer diperoleh dengan cara menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) kepada responden, yaitu para dosen akuntansi yang mengajar mata kuliah akuntansi dan atau mata kuliah non akuntansi yang berada dalam ruang lingkup Jurusan Akuntansi pada Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember. Dari 32 kuesioner yang disebarkan melalui kontak langsung dengan responden dan melalui bantuan tenaga dosen akuntansi di beberapa instansi yang ada, sebanyak 31 kembali dan layak uji (*response rate* = 96,875 %).
2. Data sekunder, yakni data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, dimana data diperoleh dan diolah oleh pihak lain. Dalam hal ini data sekunder ditujukan untuk memperoleh gambaran umum jumlah populasi dosen akuntansi di Kabupaten Jember sebagai obyek penelitian, yang diperoleh dari Data Kopertis dan data di bagian pengajaran pada masing-masing instansi.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah 35 orang dosen akuntansi yang mengajar mata kuliah akuntansi dan atau mata kuliah non akuntansi yang berada dalam ruang lingkup jurusan akuntansi pada Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Dalam hal ini, dosen akuntansi yang diambil sebagai

3.3.1.4 Kenaikan Pangkat

Kemungkinan peluang dan kemajuan yang ditawarkan kepada dosen akuntansi, yang akan membawa pada kedudukan, gaji, taraf, dan kuasa yang tinggi dalam jabatan (Shukran, 1997:6). Untuk mengukur kenaikan pangkat digunakan instrumen "JDI" yang dibentuk oleh Smith *et al.* (1975) dan digubah oleh Hamzah (1994), terdiri dari tujuh item instrumen dengan lima poin skala likert.

3.3.1.5 Suasana Kerja

Suasana kerja meliputi semua bentuk hubungan faktor fisiologis, psikologi, dan sosial, suasana dan kejadian yang berlaku di tempat kerja yang mempengaruhi organisasi dan pekerja (Hamzah, dalam Shukran, 1997:16). Untuk mengukur suasana kerja, digunakan instrumen "JDI" yang dibentuk oleh Smith *et al.* (1975) dan digubah oleh Hamzah (1994), terdiri dari tiga belas item instrumen dengan lima poin skala likert.

3.3.1.6 Keadaan Pekerjaan Keseluruhan

Keadaan pekerjaan keseluruhan diukur dengan menggunakan instrumen "JDI" yang dibentuk oleh Smith *et al.* (1975) dan digubah oleh Hamzah (1994), terdiri dari enam belas item instrumen dengan lima poin skala likert.

3.3.2 Faktor Demografi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996:220), demografi didefinisikan sebagai ilmu tentang susunan, jumlah, dan perkembangan penduduk; ilmu kependudukan. Menurut Shukran (1997), faktor demografi terdiri atas: tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, umur, lokasi tempat kerja, dan bangsa. Pada penelitian ini, faktor demografi hanya dibatasi pada umur dan pengalaman mengajar, dikarenakan banyak penelitian terdahulu yang meneliti tentang umur dan pengalaman mengajar.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun digunakan secara berulang-ulang pada subyek yang sama atau berbeda (Danim, 2000:199). Pada penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan Cronbach' s Alpha. Instrumen dianggap reliabel apabila Cronbach's Alpha di atas 0,6 (Trisnaningsih & Ardiyanto, 2002).

3.6 Analisis faktor

Sebelum menguji hipotesis dengan menggunakan regresi, terlebih dahulu dilakukan analisis faktor yang mencoba menemukan hubungan antar sejumlah variabel-variabel yang saling independen satu dengan yang lain sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal. Pengujian analisis faktor mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel dengan melakukan uji korelasi. Dalam hal ini, analisis faktor dilakukan terhadap masing-masing faktor kepuasan kerja, yaitu suasana kerja, gaji, peluang kenaikan pangkat, corak penyeliaan, rekan sekerja, dan keadaan pekerjaan keseluruhan. Untuk mengetahui apakah masing-masing faktor tersebut dianggap layak untuk dimasukkan ke dalam analisis selanjutnya, maka angka *Measures of Sampling Adequacy* (MSA) harus di atas 0,5 (Santoso, 2002).

3.7 Diagnosis Model

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini secara teoretis akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah bila dipenuhi asumsi klasik regresi yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Gunawan & Bandi, 2000).

3.7.1 Uji Normalitas Data

Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus berdistribusi normal (Gunawan & Bandi, 2000). Uji normalitas terhadap sampel dilakukan

Dalam hal ini:

- Y = Kepuasan kerja
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi X_1
- X_1 = Umur
- e = Kesalahan Prediksi (error)

$$Y = a + b_2X_2 \dots \dots \dots (2)$$

Dalam hal ini:

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b_2 = Koefisien Regresi X_2
- X_2 = Pengalaman mengajar
- e = Kesalahan Prediksi (error)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (3)$$

Dalam hal ini:

- Y_1 = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien Regresi X_1
- X_1 = Umur
- b_2 = Koefisien Regresi X_2
- X_2 = Pengalaman mengajar
- e = Kesalahan Prediksi (error)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mendeskripsikan obyek penelitian, statistik deskriptif, pengujian model penelitian, pengujian kualitas data, dan pengujian hipotesis yang diajukan serta pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Akuntansi.

4.1 Data Deskriptif

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Data deskriptif pertama adalah jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.1.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1.1
Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 19 | 61,3 | 61,3 | 61,3 |
| Perempuan | 12 | 38,7 | 38,7 | 100,0 |
| Total | 31 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data Primer diolah

Jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebesar 61,3% dan jenis kelamin perempuan sebesar 38,7%. Data deskriptif yang kedua yaitu tentang umur responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1.2.



Lanjutan.....

| | | | |
|--|-----|--------|-------------|
| | X55 | 0,585 | Valid |
| | X56 | 0,617 | Valid |
| | X57 | 0,554 | Valid |
| | X58 | 0,621 | Valid |
| | X59 | 0,499 | Valid |
| | X60 | 0,046 | Tidak valid |
| | X61 | 0,555 | Valid |
| | X62 | 0,363 | Valid |
| | X63 | 0,157 | Tidak valid |
| | X64 | 0,260 | Tidak valid |
| | X65 | 0,434 | Valid |
| | X66 | 0,453 | Valid |
| | X67 | -0,194 | Tidak valid |
| | X68 | 0,646 | Valid |
| | X69 | 0,702 | Valid |
| | X70 | 0,654 | Valid |
| | X71 | 0,422 | Valid |
| | X72 | 0,267 | Tidak Valid |

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 4.2.1.1 di atas dapat dilihat bahwa item-item yang tidak valid antara lain: X2, X8, X9, X11, X12, X14, X16, X29, X33, X35, X37, X38, X48, X49, X50, X60, X63, X64, X67, dan X72. Item-item ini dikatakan tidak valid karena r hitung lebih kecil dari r tabel (r tabel = 0,355). Item-item yang tidak valid ini selanjutnya dihapus atau dibuang, sehingga yang digunakan dalam uji selanjutnya berjumlah 52 item kuesioner.

Tabel 4.2.2
 Hasil Uji Analisis Faktor

| Faktor-faktor kepuasan kerja | Measures of Sampling Adequacy |
|-------------------------------|-------------------------------|
| Suasana kerja | 0,584 |
| Gaji | 0,320 |
| Peluang kenaikan pangkat | 0,784 |
| Corak penyeliaan | 0,614 |
| Rekan sekerja | 0,775 |
| Keadaan pekerjaan keseluruhan | 0,651 |

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 4.2.2 di atas dapat dilihat bahwa faktor kepuasan kerja terhadap gaji harus dikeluarkan dari analisis karena angka MSA-nya (*Measure of Sampling Adequacy*) berada di bawah 0,5 yaitu sebesar 0,320. Berdasarkan hasil uji analisis faktor tersebut, faktor-faktor kepuasan kerja yang digunakan dalam analisis selanjutnya adalah suasana kerja, peluang kenaikan pangkat, corak penyeliaan, rekan sekerja, dan keadaan pekerjaan keseluruhan.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji non heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas terhadap sampel dilakukan menggunakan *Kolmogorof Smirnov*. Jika *p value* (Signifikansi) $>0,05$ berarti data berdistribusi normal (Santoso, 2002). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.2.3.1 berikut:

Tabel 4.3.1.1
Hasil regresi Hipotesis I

| Variabel | Nilai Koefisien | Koefisien Beta | Standar error | t-Value | P |
|---------------|-----------------|----------------|---------------|---------|-------|
| Konstanta | 162,009 | a | 8,938 | 18,125 | 0,000 |
| Umur | -0,318 | b1 | 2,315 | -0,137 | 0,892 |
| $R^2 = 0,1\%$ | | n = 31 | | | |

Sumber: Data Primer diolah

Hasil analisis regresi pada hipotesis 1 menunjukkan koefisien b1 pada persamaan regresi tersebut sangat tidak signifikan karena nilai statistik t hitung jauh lebih kecil daripada nilai statistik t tabel ($-0,137 \ll 1,667$) dan probabilitas 0,892 yang lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa variabel umur tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 162,009 - 0,137X_1$$

4.3.1.2 Pengaruh pengalaman mengajar terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk melihat pengaruh secara langsung antara pengalaman mengajar terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,05$. Hal ini berarti hanya 5 % kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman mengajar.

Tabel 4.3.1.2
Hasil regresi Hipotesis II

| Variabel | Nilai Koefisien | Koefisien Beta | Standar error | t-Value | P |
|---------------------|-----------------|----------------|---------------|---------|-------|
| Konstanta | 148,581 | a | 9,828 | 15,117 | 0,000 |
| Pengalaman mengajar | 3,877 | b2 | 2,994 | 1,295 | 0,206 |
| $R^2 = 5$ | | n = 31 | | | |

Sumber: Data Primer diolah

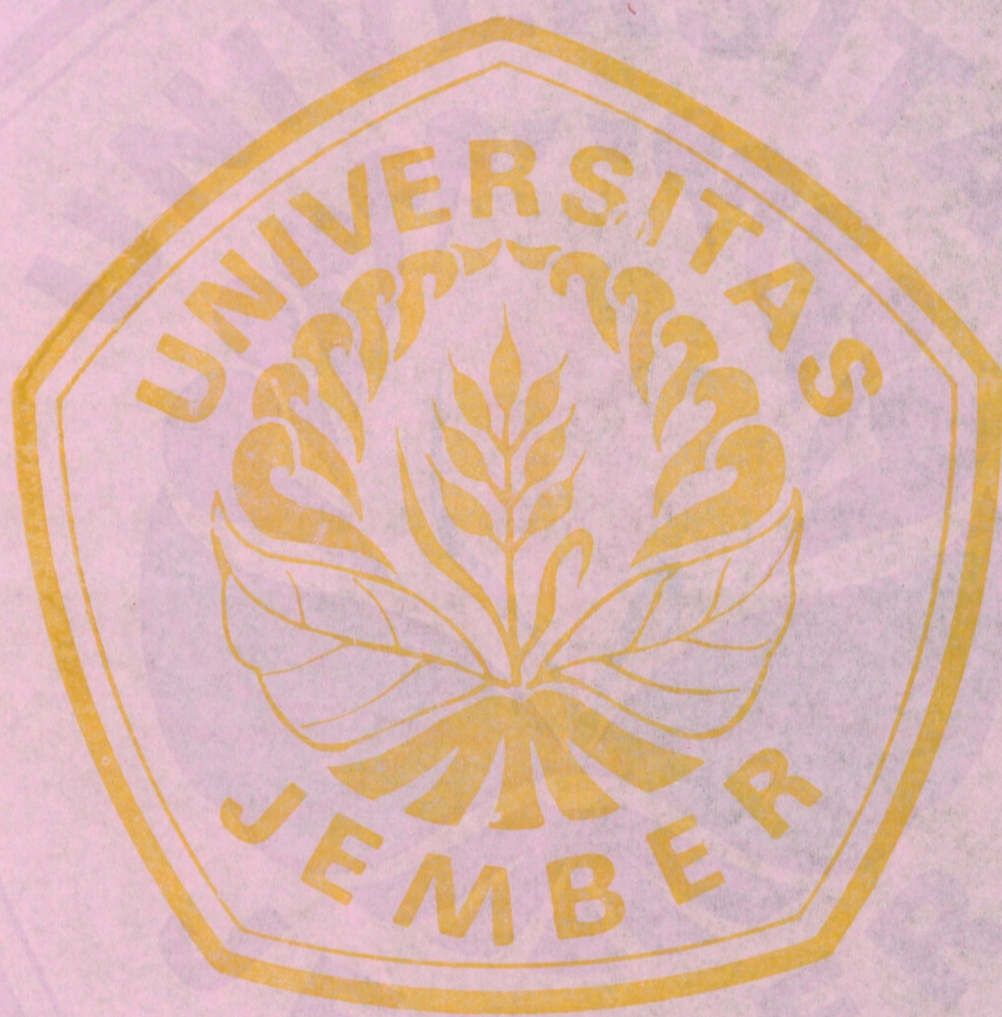
mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 147,726 - 13,941X_1 + 20,364X_2$$

4.3.2 Pembahasan Hipotesis

4.3.2.1 Pengaruh umur terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis memberikan hasil yang tidak signifikan, yang berarti bahwa variabel umur tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian Wright *et al.* (1987), Akmaliah dan Sharifah (1988), Hamzah (1994), dan Kamaruddin (1995) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur dan kepuasan kerja. Temuan ini juga menolak teori yang menyatakan bahwa umur memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Davis dan Newstrom (1996:110) menyatakan bahwa ketika para karyawan bertambah lanjut usianya, mereka cenderung sedikit lebih puas dengan pekerjaannya. Ada sejumlah alasan mengenai hal ini, seperti makin rendahnya harapan dan penyesaian yang lebih baik dengan situasi kerja karena telah berpengalaman dengan situasi itu. Sebaliknya, para karyawan yang lebih muda cenderung kurang puas karena berpengharapan lebih tinggi, kurang penyesuaian, dan berbagai sebab lain. Siagian (1995:82) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang berkaitan dengan umur lebih diartikan sebagai kesediaan menerima kenyataan tentang hasil-hasil karya yang telah diraih yang biasanya berakibat pada sikap yang realistis, sepi dari ambisi yang berlebihan yang apabila tidak tercapai hanya akan berakibat pada frustrasi. Teori-teori tersebut ternyata tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh peneliti, dimana tidak terdapat hubungan antara umur dan kepuasan kerja. Peneliti menduga, penyebab tidak terdapatnya hubungan antara kedua variabel tersebut adalah karena karakteristik dari dosen akuntansi di Kabupaten Jember itu sendiri. Dalam hal ini, menurut peneliti, dosen akuntansi di Kabupaten Jember, tidak terbatas pada usia, sama-sama berpengharapan tinggi dan memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga tinggi rendahnya usia bukan merupakan faktor yang menjadi penyebab kepuasan kerja.



V. SIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI, DAN SARAN



5.1 Simpulan

Penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris pengaruh faktor demografi (umur dan pengalaman mengajar) terhadap kepuasan kerja. Hipotesis yang diuji antara lain: (1) apakah umur mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja; (2) apakah pengalaman mengajar mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja; (3) apakah umur dan pengalaman mengajar mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini berhasil mendukung satu dari tiga hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa umur tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, yaitu: Wright *et al.* (1987), Akmaliah & Sharifah (1988), Hamzah (1994), dan Kamaruddin (1995) dan menolak teori yang menyatakan bahwa umur mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa pengalaman mengajar tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian Kamaruddin (1995) dan menolak teori yang menyatakan bahwa pengalaman mengajar mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini berhasil membuat temuan baru yang belum pernah diteliti sebelumnya yakni bahwa umur dan pengalaman mengajar mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

5.2 Keterbatasan

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *purposive sampling* disebabkan instrumen penelitian menghendaki dipilihnya dosen tetap sebagai sampel. Hal ini ditandai dengan adanya dimensi atau faktor peluang kenaikan pangkat sebagai salah satu faktor kepuasan kerja. Metode *purposive sampling* tersebut memiliki keterbatasan dalam kemampuan mewakili populasi sasaran (Kustono, 2001). Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan satu wilayah jangkauan penelitian, padahal perbedaan budaya antara wilayah akan dapat menyebabkan perbedaan hasil penelitian (Brownell, Smart & John, Frucot & Shearon dalam Murtiyani, 2001).

- Moizer, P., "Performance Appraisal and Rewards", *Current Issues In Management Accounting*.
- Murtiyani, Siti, "Pengaruh Kesempatan Pembelajaran Organisasi, Kualitas Pengajaran, dan Orientasi Profesional Pada Hubungan Antara Partisipasi Dosen Dalam Pengambilan Keputusan Dengan Hasil Belajar Mahasiswa", *Kumpulan Makalah Simposium Nasional Akuntansi III*, Ikatan Akuntan Indonesia, Jakarta, Agustus 2000.
- Murtiyani, Siti, "Pengaruh Sistem Penganggaran, Sistem Pelaporan Dan Analisis, Dalam Hubungan Antara Partisipasi Dengan Efisiensi Dan Efektivitas Anggaran", *Kumpulan Makalah Simposium Nasional Akuntansi IV*, Ikatan Akuntan Indonesia, Bandung, Agustus 2001.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua, Balai Pustaka, 1996.
- Ratnawati, Vince, "Pengaruh Faktor Anteseden, Job Insecurity, dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Indonesia", *Kumpulan Makalah Simposium Nasional Akuntansi IV*, Ikatan Akuntan Indonesia, Bandung, Agustus 2001.
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Prenhallindo, Jakarta, 1996.
- Roshidi, Mohamad Ali, *Pengaruh Iklim Organisasi Ke Atas Kepuasan Kerja Guru-guru Sekolah Menengah: Kajian Kes Di Daerah Padang Terap, Kedah*, Thesis, Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, Universiti Malaysia Sarawak, Kota Samarahan, Sarawak, 1997.
- Rosyati dan Arifin Sebeni, "Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Underpricing Saham Pada Perusahaan Go Public Di Bursa Efek Jakarta", *Kumpulan Makalah Simposium Nasional Akuntansi V*, Ikatan Akuntan Indonesia, Semarang, September 2002.
- Santoso, Singgih, *SPSS: Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Versi 7.5, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2002.
- Santoso, Singgih, *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, April 2001.
- Shahbudin, *Kepuasan Kerja Guru Agama Di Sekolah Menengah Daerah Pekan dan Rompin Pahang Darul Makmur*, Thesis, Fakulti Sains Kognitif & Pembangunan Manusia Universiti Malaysia, Sarawak, 1997.

KUESIONER

**KEPUASAN KERJA DOSEN AKUNTANSI
DI PERGURUAN TINGGI NEGERI DAN PERGURUAN TINGGI SWASTA
DI KABUPATEN JEMBER**

BAGIAN A**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Umur : tahun
2. Jenis Kelamin :
- Laki-laki
 - Perempuan
3. Pengalaman mengajar : tahun
4. Mengajar di
- Perguruan Tinggi Negeri
 - Perguruan Tinggi Swasta

BAGIAN B**INSTRUMEN PENELITIAN**

- ❖ Instrumen di bawah ini menggunakan instrumen yang dibentuk oleh Smith *et al.* (1975) dan digubah oleh Hamzah (1994). Oleh peneliti instrumen tersebut digubah kembali disesuaikan dengan kondisi Indonesia.
- ❖ Masing-masing instrumen mewakili faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri atas: gaji, suasana kerja, peluang kenaikan pangkat, corak penyeliaan (supervisi), rekan sekerja, dan keadaan pekerjaan keseluruhan. Untuk setiap pernyataan pada masing-masing instrumen, silakan berikan jawaban anda dengan ikhlas berdasarkan persepsi anda (apa yang anda rasakan) berkaitan dengan faktor-faktor kepuasan kerja. Atas perhatian dan partisipasi anda dalam penelitian ini, didahului dengan ribuan ucapan terima kasih

Keadaan gaji saya sekarang adalah :

| | STS | TS | R | S | SS |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a. Memadai untuk pembelanjaan biasa | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b. Cukup memuaskan | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| c. Memadai (cukup makan) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d. Tidak mencukupi | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| e. Mewah | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| f. Kurang dari apa yang patut diterima | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| g. Terlalu tinggi | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| h. Tidak setimpal dengan pekerjaan | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

3. KEADAAN PELUANG KENAIKAN PANGKAT

Coba pikirkan tentang peluang kenaikan pangkat anda sekarang. Bagaimanakah keadaan peluang kenaikan pangkat anda ?

Untuk setiap pernyataan yang diberikan di bawah, berilah tanda silang SATU nomor pilihan anda di sebelah kanannya. Pernyataan (1) Sangat Tidak Setuju (STS), (2) Tidak Setuju (TS), (3) Ragu-ragu (R), (4) Setuju (S), atau (5) Sangat Setuju (SS)

Keadaan peluang kenaikan pangkat sekarang adalah :

| | STS | TS | R | S | SS |
|---------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a. Baik | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b. Jarang terdapat peluang | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| c. Tergantung pada kemampuan | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d. Tidak ada peluang kenaikan pangkat | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| e. Dasar kenaikan pangkat tidak adil | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| f. Sering terdapat peluang | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| g. Peluang tipis | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

Keadaan pekerjaan saya secara keseluruhan adalah :

| | STS | TS | R | S | SS |
|-------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a. Tidak baik | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b. Tidak diinginkan | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| c. Sempurna | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d. Membuang-membuang waktu | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| e. Baik | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| f. Bermanfaat | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| g. Lebih buruk dari kerja yang lain | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| h. Dapat diterima | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| i. Hendak meninggalkan pekerjaan | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| j. Lebih baik dari kerja yang lain | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| k. Tidak sesuai | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| l. Memuaskan | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| m. Tidak seperti yang diharapkan | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| n. Ideal | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| o. Tidak bermanfaat | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| p. Serba kekurangan | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

*Terima Kasih Atas Bantuan
Dan Partisipasi Anda*

Lampiran 3

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 28,0

N of Items = 52

Alpha = ,9008



Regression

Hasil Uji Hipotesis Regresi II

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|----------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Pengalaman mengajar ^a | , | Enter |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: jumlah skor kepuasan kerja

Model Summary^b

| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | | | | |
| 1 | ,234 ^a | ,055 | ,022 | 14,7280 |

a Predictors: (Constant), pengalaman mengajar

b Dependent Variable: jumlah skor kepuasan kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 148,581 | 9,828 | | 15,177 | ,000 |
| | Pengalaman mengajar | 3,877 | 2,994 | ,234 | 1,295 | ,206 |

a Dependent Variable: jumlah skor kepuasan kerja

Regression

Hasil Uji Hipotesis Regresi III

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Pengalaman mengajar, Umur ^a | , | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: jumlah skor kepuasan kerja

Model Summary^b

| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | | | | |
| 1 | ,562 ^a | ,316 | -,267 | 12,7533 |

a Predictors: (Constant), umur

b Dependent Variable: jumlah skor kepuasan kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 147,726 | 8,515 | | 17,350 | ,000 | | |
| | Umur | -13,941 | 4,267 | -1,118 | -3,267 | ,003 | 0,209 | 4,787 |
| | Pengalaman mengajar | 20,364 | 5,673 | 1,228 | 3,590 | ,001 | 0,209 | 4,787 |

a Dependent Variable: jumlah skor kepuasan kerja

