

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL DAN MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA DENGAN GENDER SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI**

**Wahyu Hidayat**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

yuda10aloy@gmail.com

***ABSTRAC***

*This study discusses the effect formal education and motivation on Job satisfaction employee in the Muhammadiyah University of Yogyakarta with gender as the variable Moderation*

*The subjects were regular employees Muhammadiyah University of Yogyakarta with a sample of 152 people. Data were collected survey method is to gives a list of questions or questionnaires directly to the respondents. Technique of analyzing data used in this research was the phased linear regression, analysis the testing effect between variable level of formal education and motivation to variable job satisfaction conducted by multiple regression analysis (multiple regression). While for the testing variable level of formal education and motivation on job satisfaction variable with a view the interaction effects of gender as a moderating variable using Moderated regression analysis (MRA), which is operated by IBM's SPSS version 21.*

*Results of research show that the, level of formal education and motivation significant and positive impact on job satisfaction, level of formal education and a significant positive effect on job satisfaction, motivation and a positive significant effect on job satisfaction, and motivation level of formal education with gender as a moderating variable affects the job satisfaction.*

***Keywords:*** *Job Satisfaction, Motivation, Level of Formal Education, Gender.*

## PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas oleh Sumber daya manusia dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia dalam hal ini, adalah tenaga kerja yang berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Seperti yang dapat kita ketahui dari berbagai negara maju adalah, bahwa kemajuan yang dicapai oleh berbagai bangsa di negara-negara tersebut didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Seiring waktu tentunya semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi, persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat. Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mumpuni, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik. Bertambahnya pengalaman seorang karyawan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di perusahaan. Dengan demikian semakin banyak pengalaman kerja seseorang atau semakin lamanya waktu orang tersebut untuk masa bekerja akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama atau dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja orang yang bersangkutan tersebut.

Gozali dan Cahyono yang dikutip Rahayuningsih menyebutkan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang dengan pekerjaan yang menantang serta tanggung jawab yang tinggi serta kemampuan dan keahlian yang baik dengan diimbangi gaji yang tinggi maka hal-hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja terhadap diri karyawan. Sebaliknya karyawan dilevel bawah dengan tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan yang selevelnya dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya. (Rahayuningsih, 2006 ; 44)

Melihat kesuksesan dari sebuah organisasi kita akan melihat dalam konteks yang luas dimana semua orang yang ada dalam organisasi tersebut memiliki andil dan peran dalam keberhasilan tersebut. Keberhasilan tersebut tentunya tidak terlepas dari hasil kerja keras dari orang-orang atau para karyawan yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap (karyawan dengan status *outsourcing*).

Kesuksesan tersebut juga mengharuskan para karyawan, baik tetap maupun kontrak untuk memiliki kualitas dan kemampuan yang mumpuni guna menunjang dari pekerjaan mereka sendiri serta untuk meningkatkan mutu dari pelayanan yang diberikan. Dalam mengembangkan kampus pada tingkat yang lebih baik, baik nasional maupun global

tentunya universitas membutuhkan dukungan dari publik internal dan eksternal artinya yang berperan penting disini bukan hanya mahasiswa dan dosen saja. Namun staff atau karyawan juga berperan penting bagi kemajuan universitas itu sendiri.(Umy.news: 2014)

Banyak diantara pegawai tersebut memiliki masa bekerja yang sudah sedemikian lama, umumnya diatas lima belas tahun mereka bertahan. Ironisnya pegawai yang senior tersebut hanya memiliki tingkat pendidikan SMP dan SMA, sedangkan karyawan dengan lulusan perguruan tinggi jumlahnya tidak sedikit dan persentasenya dapat diperhitungkan. Jika hal ini tetap dipertahankan maka tidak heran jika nantinya mereka akan memiliki kompetitor-kompetitor dari berbagai sub bidang ilmu yang akan membuat mereka tertinggal jauh dibelakang.

Sumberdaya Manusia berperan penting dalam menentukan keefektifan dan kesuksesan organisasi, sehingga pengelolaan SDM menjadi semakin penting dilakukan para pengelola organisasi bisnis (Tjahjono, 2009). Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan motivasi kepada para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja seperti apa yang diharapkan.

Motivasi terdiri dari dua unsur, yaitu unsur dari luar dan unsur dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan. Unsur dari dalam adalah perubahan yang terjadi pada diri seorang pegawai diantara kemauan dan kemampuan yang dimiliki seorang dalam melakukan tugas. Sedangkan unsur dari luar adalah lingkungan yang menjadi tempat seseorang melakukan aktivitas. Motivasi bermanfaat bagi organisasi karena motivasi itu berfungsi sebagai penggerak, pengarah dan pendorong terjadinya perbuatan. Kesesuaian antara motivasi seseorang dalam suatu pekerjaan dengan apa yang diharapkan seorang karyawan dalam pekerjaan nantinya akan berdampak pada kepuasan karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan akan menghasilkan lebih seperti apa yang diharapkan organisasi apabila karyawan tersebut mendapatkan kepuasan yang tinggi dengan tingkat ketidakpuasan yang rendah.

Ketidakpuasan karyawan nantinya akan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dalam hal kepuasan kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor *intristik* dan faktor *ekstristik*. Faktor *intristik* adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh karyawan semenjak dia bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor *ekstristik* menyangkut hal yang berasal dari luar karyawan, misalnya kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Berikut ini terdapat indikator yang menjadi acuan dalam mengukur kepuasan kerja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Rivai,2004).

Permasalahan gender juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja Antara karyawan dan karyawan. Perbedaan telah melahirkan ketidakadilan baik laki-laki dan perempuan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam

bekerja. Banyak anggapan bahwa peran perempuan dalam perusahaan hanya menempati posisi yang administrative yang terkadang tidak membutuhkan banyak tantangan untuk pengelolaannya. Sebaliknya posisi karyawan laki-laki lebih banyak ditempatkan pada posisi-posisi yang menantang dan cenderung untuk mengambil resiko dalam pekerjaannya. Namun pada hakekatnya masalah gender merupakan hal yang penting diperhatikan dalam organisasi untuk tercapainya tujuan yang diinginkan yang dilihat dari pandangan peran dari masing-masing.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh antara tingkat pendidikan formal dan motivasi terhadap kepuasan kerja dengan menambah gender sebagai variabel moderasi untuk melihat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai pertimbangan oleh manajemen dalam menstandarisasi penerimaan calon karyawan kedepannya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Robbins mengatakan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaannya". Kepuasan kerja adalah sikap individu menyangkut puas atau tidak puas pada seluruh dimensi dari pekerjaannya (Usman, 2008). Greenberg dan Baron dalam wibiwo mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka (Wibowo, 2013).

Secara *teoritis* faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan gaji dan efektifitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual sebagai control terhadap pekerjaan. (b) supervisi, (c) organisasi dan manajemen, (d) kesempatan untuk maju, (e) gaji dan keuntungan finansial lainnya seperti insentif, (f) rekan kerja, dan (g) kondisi pekerjaan.

Selain itu, menurut *job descriptive indeks* (JDX) faktor penyebab kepuasan kerja ialah (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) pembayaran yang sesuai, (3) organisasi dan manajemen, (4) supervisi pada pekerjaan yang tepat, (5) orang yang berada pada pekerjaan yang tepat. salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa ideal tertentu (teori kesenjangan) (dalam Vertrizal, 2004: 480).

### Tingkat Pendidikan Formal

Menurut Idris pendidikan adalah serangkaian kegiatan komunikasi antara manusia dewasa dengan anak didik secara tatap muka atau dengan menggunakan media dalam memberikan bantuan terhadap perkembangan anak seutuhnya, dalam arti supaya dapat mengembangkan potensinya secara semaksimal mungkin, agar menjadi manusia dewasa

yang bertanggung jawab (Idris 1992). Sementara potensi dalam hal ini adalah potensi fisik, emosi, sosial, sikap, moral, pengetahuan maupun keterampilannya.

Penjelasan diatas menggambarkan tentang efektifitas kegiatan pendidikan melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan. Hal ini dikuatkan oleh pendapat Salam yang mengemukakan bahwa pendidikan berisi tiga pengertian yaitu pendidikan, pengajaran dan latihan (Salam, 1997).

Ditinjau dari sudut hukum, definisi pendidikan berdasarkan Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sindiknas, Pasal 1 ayat (1) yaitu “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.

Tingkat pendidikan dapat diartikan sebagai tingkat pendidikan yang diperoleh secara formal dan dibuktikan dengan ijazah. Selanjutnya, Buchori mendefinisikan Ijazah sebagai tanda pengakuan bahwa seseorang telah menyelesaikan suatu program pendidikan tertentu. Indikator tingkat pendidikan formal yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA), pendidikan tinggi (S1,dan S2).

## Motivasi

Robert Heller (1998) yang dikutip Wibowo mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Sedangkan menurut Stephen P. Robin yang dikutip oleh Wibowo mengartikan bahwa motivasi adalah merupakan proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian individu (Wibowo, 2013). Sementara Vethzal Rivai mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisibel* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2004).

Indikator yang digunakan untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini didasarkan pada Frederick Herzberg dengan mengambil motivasi secara instrisrik wibowo mengembangkan teori motivasi dua faktor yaitu motivasi pegawai, memberikan pedoman tentang faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang puas atau faktor yang membuat orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi orang (*Hygiene-Motivators*). Wibowo (2013), menyatakan bahwa secara ringkas teori Motivasi Herzberg tersebut meliputi:

- a) Faktor kesehatan (*Hygiene Factors*) mencakup: (1) Upah, (2) Keamanan kerja dan jaminan pekerjaan, (3) Kondisi kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu supervisi teknis, dan (7) Mutu hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan atau bawahan.
- b) Faktor Motivasi (*Motivators*), antara lain: (1) Prestasi (*Achievement*), (2) Pengakuan (*Recognition*), (3) Tanggung jawab (*Responsibility*), (4) Kemajuan (*Advancement*),

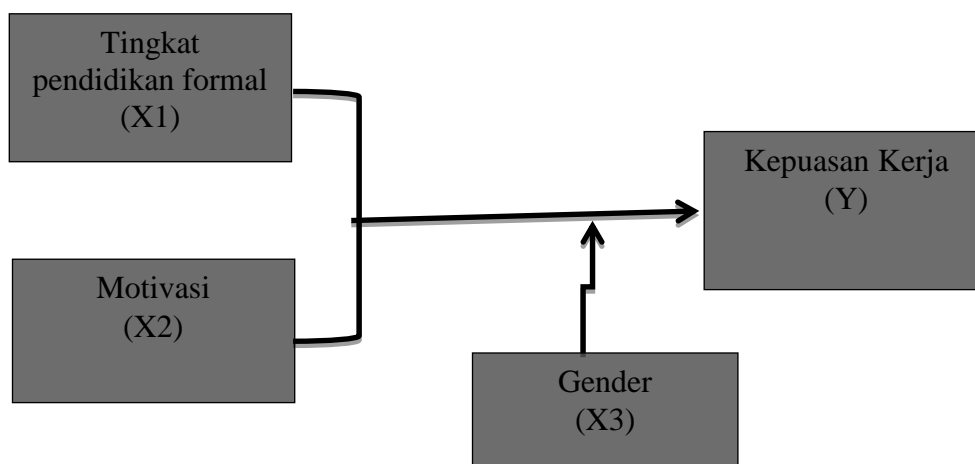
(5) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), dan (6) Kemungkinan berkembang (*The Possibility of growth*).

## Gender

Gender berasal dari Bahasa Inggris yang berarti “jenis kelamin”. Dalam Webster’s New World Dictionary, gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku. Hilary M. Lips dalam bukunya “*sex and gender*” yang dikutip oleh Aminiatul yang menjelaskan bahwa gender sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan “*cultural expectation for women and men*”. Pendapat ini sejalan dengan kaum *feminis*, seperti Lindsey yang menganggap semua ketetapan masyarakat perihal penentuan seorang laki-laki atau perempuan termasuk bidang kajian gender “*what given society defines as masculine or feminine is a component of gender*”.

## Model dan Hipotesis

Berdasarkan pada rerangka teori yang digunakan maka model yang diajukan adalah sebagai berikut:



Mengacu pada latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Ada pengaruh tingkat pendidikan formal dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- H2: Ada pengaruh positif signifikan tingkat pendidikan formal terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- H3: Ada pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- H4: Pengaruh tingkat pendidikan formal dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan gender sebagai variabel moderasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dengan subjek penelitian yaitu terhadap karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 152 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer.

Teknik Pengumpulan Data Data dikumpulkan dengan metode survei yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Pertanyaan-pertanyaan dalam angket dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Bentuk kuesioner yang akan dipilih dalam bentuk skala Likert yang didesain untuk menelaah seberapa berpengaruh subyek sering melakukan atau bahkan tidak pernah dengan pernyataan pada skala 5 likert yaitu:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil survei yang mengembalikan koesioner penelitian yang diberikan sebanyak 152 responden dengan batas waktu penyebaran selama satu bulan, namun yang kembali sebanyak 120 koesioner dengan koesioner yang tidak lengkap datanya sebanyak 19 koesioner, sehingga hanya 101 koesioner yang bisa diolah lebih lanjut. Subyek penelitian mempunyai keragaman baik dari sisi tingkat pendidikan, usia, masa kerja, dan jenis kelamin. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan *SPSS IBM versi 21 for windows*.

### Uji Validitas

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *item-Total Correlations* masing-masing butir pertanyaan dengan menggunakan responden sebanyak 101 responden. Maka berdasarkan data perhitungan SPSS *koefisien korelasi* ( $r$ ) diketahui bahwa seluruh item variabel X dan item variabel Y lebih besar dari pada ( $r$ ) tabel maka dinyatakan valid atau ( $r$ ) tabel  $< 0.05$  (signifikan) dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan tersebut valid (Ghozali, 2011). Hasil pengujian validitas instrument dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1:

**Tabel 1**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Signifikan korelasi	Pengujian	Keterangan
<b>Motivasi</b>	M1	0.000	Sig < 0.05	Valid
	M2	0.000	Sig < 0.05	Valid
	M3	0.000	Sig < 0.05	Valid
	M4	0.000	Sig < 0.05	Valid
	M5	0.000	Sig < 0.05	Valid
	M6	0.000	Sig < 0.05	Valid
	M7	0.000	Sig < 0.05	Valid
	M8	0.000	Sig < 0.05	Valid
	M9	0.000	Sig < 0.05	Valid
	M10	0.000	Sig < 0.05	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>	KK1	0.000	Sig < 0.05	Valid
	KK2	0.001	Sig < 0.05	Valid
	KK3	0.001	Sig < 0.05	Valid
	KK4	0.001	Sig < 0.05	Valid
	KK5	0.001	Sig < 0.05	Valid
	KK6	0.000	Sig < 0.05	Valid
	KK7	0.000	Sig < 0.05	Valid
	KK8	0.000	Sig < 0.05	Valid
	KK9	0.000	Sig < 0.05	Valid
	KK10	0.002	Sig < 0.05	Valid
	KK11	0.000	Sig < 0.05	Valid
	KK12	0.000	Sig < 0.05	Valid
	KK13	0.000	Sig < 0.05	Valid
	KK14	0.000	Sig < 0.05	Valid

Sumber: Data primer yang sudah diolah



## Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan pendekatan internal consistency reliability yang menggunakan cronbach alpha untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item yang ada dalam koesioner berhubungan antara suatu dengan lain. Sebuah faktor dinyatakan reliable jika koefisien alpha > 0,6 (Ghozali, 2011). Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2:

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0.708	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.620	Reliabel

Sumber: Data primer yang sudah diolah

## UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS DATA

Pengujian pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Sedangkan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat efek interaksi dari variabel moderasi menggunakan *Moderated regression analysis (MRA)*.

### Pengujian Hipotesis Tanpa Variabel Moderasi

#### Analisis Berganda

Penelitian ini menguji hubungan Antara variabel independen tingkat pendidikan formal (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Y) yang dimoderasi oleh gender (X3).

**Tabel 3**  
Hasil Pengujian Persamaan Regresi Berganda

Model 1	Standardized Coefficients	t	Sigifikan	F	Signifikan	Adjusted R <sup>2</sup>
	Beta					
Constant		6.663	.000	10.005	.000	.153
X1	.270	2.780	.007			
X2	.236	2.433	.017			

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan formal (X1) memiliki tanda positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan tetap yang ditunjukkan dengan dengan koefisien regresi sebesar 0,270. Semakin tinggi tingkat pendidikan formal maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya jika jika rendahnya tingkat pendidikan formal maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Variabel motivasi (X2) memiliki tanda positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan tetap ditunjukkan

dengan koefisien regresi sebesar 0,236. Semakin tinggi motivasi maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya jika penurunan motivasi maka akan menurunkan pula kepuasan kerja karyawan.

#### **Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel tingkat pendidikan formal dan variabel motivasi secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja. Pengujian hipotesis 1 dilakukan untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan formal dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan). Hasil pengujian pada tabel 3 di atas menunjukkan nilai  $p$  value sebesar 0.000 (signifikan) dengan  $F$  hitung sebesar 10.005, dan  $p$  value  $0.000 <$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan yaitu 0.05. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan formal dan motivasi secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

#### **Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji  $t$  dilakukan untuk menguji hipotesis 1 dan 2, yaitu mengenai tingkat signifikan pengaruh variabel independen, tingkat pendidikan formal dan motivasi terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta secara parsial. Pengujian hipotesis 2 dilakukan untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap kepuasan kerja secara parsial. Berdasarkan tabel 3 diperoleh  $p$  value pada variabel tingkat pendidikan formal 0.007 (signifikan)  $<$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan 0.05, maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel latar belakang pendidikan formal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Hipotesis 2 diterima).

Pengujian hipotesis 3 dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja secara parsial. Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh  $p$  value variabel motivasi 0.017 (signifikan)  $<$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan 0.05, maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan (Hipotesis 3 diterima).

#### **Koefisien Determinasi**

Hasil analisa pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.153, Hal ini berarti bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen sebesar 15.3%. Sedangkan 84,7% (100% - 15,3%) dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **Pengujian Hipotesis Dengan Variabel Moderasi**

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu tingkat pendidikan formal motivasi dan variabel moderasi yaitu *gender* terhadap pengaruh kepuasan kerja. Dari analisis data diperoleh persamaan regresi pada tabel 4:

**Tabel 4**  
 Hasil Pengujian Persamaan dengan Moderasi

Model		Standardized Coefficients	t	Sigifikan	F	Signifikan	Adjusted R <sup>2</sup>
		Beta					
(Constant)			6.679	.000	5.553	.000	.154
X1		.649	2.355	.021			
X2		-.030	-.147	.884			
moderat1		-.870	-1.468	.145			
moderat2		.847	1.466	.146			

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Pengujian regresi berganda dengan variabel moderasi pada tabel 4 menunjukkan bahwa variabel latar tingkat pendidikan formal ( $X_1$ ) memiliki tanda positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki tanda negatif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) artinya semakin tinggi motivasi maka akan menurunkan kepuasan kerja.

Pengujian regresi berganda dengan variabel moderasi pada tabel 4 menunjukkan bahwa variabel moderat\_1 (variabel  $X_1$  dan  $X_3$ ) yaitu tingkat pendidikan formal  $X_1$  dengan *gender*  $X_3$  memiliki tanda negatif artinya semakin tinggi tingkat pendidikan formal yang dimoderasi oleh *gender* antara laki-laki dan perempuan maka akan menurunkan kepuasan kerja. Variabel moderat\_2 (variabel  $X_2$  dan  $X_3$ ) yaitu interaksi antara motivasi yang dimoderasi oleh *gender* memiliki tanda positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) artinya semakin tinggi motivasi yang dimoderasi oleh *gender* antara laki-laki dan perempuan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan.

### Uji Simultan Dengan Variabel Moderasi

Uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel tingkat pendidikan formal dan variabel motivasi secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Uji F disini untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan efek moderasi. Pengujian hipotesis 4 dilakukan untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan formal dan motivasi terhadap kepuasan kerja dengan *gender* sebagai variabel moderasi secara bersama-sama (*simultan*). Hasil pengujian pada tabel 4 diatas menunjukkann *nilai p value* sebesar 0.000 (*signifikan*) dengan F hitung sebesar 5.553, dan *p value*  $0.000 <$  tarif signifikan (*alpha*) yang digunakan yaitu 0.05. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan formal dan motivasi dengan *gender* sebagai variabel moderasi secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### **Koefisien Determinasi Dengan Variabel Moderasi**

Hasil analisa pada tabel 4. menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.154, Hal ini berarti bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen sebesar 18.8%. Hal ini berarti bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen sebesar 15,4%. Sedangkan 84,6% (100% - 15,4%) dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 dilakukan untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan formal dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama (*simultan*). Hasil pengujian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan diimbangi pula dengan motivasi yang tinggi pula maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Perlu ditekankan bahwa peningkatan tingkat pendidikan formal dan motivasi harus dilakukan bersama-sama. Tingkat pendidikan yang tinggi dapat digunakan dalam meng-*update* pengetahuan guna membantu dalam menyelesaikan pekerjaan ditambah bersama dengan meningkatkan motivasi karyawan guna memicu semangat karyawan dalam pekerjaan. Hal itu dapat dilakukan oleh pihak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan memberikan beasiswa pendidikan yang sekaligus memotivasi karyawan terhadap pekerjaannya untuk lebih baik dalam bekerja.

Pengujian hipotesis 2 yaitu variabel tingkat pendidikan formal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dipengaruhi oleh berbagai macam tingkat pendidikan formal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Efriyansyah pada tahun 2002 bahwa variabel tingkat pendidikan formal mempunyai korelasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Semakin tinggi tingkat pendidikan formal karyawan akan mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat membantu peringanan beban kerja seperti perencanaan, penyesuaian terhadap prosedur baru, pengetahuan terhadap teknologi baru dan, pengambilan keputusan dalam pekerjaan. Oleh karena itu tingkat pendidikan sangat penting dan sangat mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta harus mempertimbangkan tingkat pendidikan formal terhadap pegawai tetapnya dalam pemenuhan kebutuhan organisasi untuk bisa bersaing dan pencapaian tujuan organisasi dengan meng-*upgrade* tingkat pendidikan formal sesuai bidang dan keahlian yang dibutuhkan.

Pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dipengaruhi oleh motivasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dr. Aryanda pada tahun 2011 yaitu terdapat pengaruh langsung positif motivasi (signifikan) terhadap kepuasan kerja yang mana

ini menunjukkan bahwa perubahan motivasi akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya, maka kepuasan kerja yang diinginkan akan tercapai. Jika karyawan termotivasi dan tercapai kepuasan kerjanya akhirnya akan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi mendorong individu untuk melakukan suatu pemenuhan kebutuhan *material, emosional, spiritual*, atau penghargaan. Oleh karena itu manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berusaha menciptakan suasana yang dapat membantu memicu motivasi karyawannya, seperti memicu semangat kerja, memberikan rasa kebanggaan terhadap organisasi atau mencari hal-hal yang dapat membuat karyawan termotivasi. Dengan demikian motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis 4 menunjukkan tingkat pendidikan formal dan motivasi dengan *gender* sebagai variabel moderasi secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini berarti *gender* memoderasi tingkat pendidikan formal dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merasa perbedaan *gender* antara laki-laki dan perempuan berpengaruh pada tingkat pendidikan formal dan motivasi yang tinggi yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## SIMPULAN DAN SARAN

Adapun temuan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan formal dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji secara simultan. Hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Tingkat pendidikan formal berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji secara parsial. Hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji secara simultan. Hipotesis ketiga (H3) diterima.
4. Tingkat pendidikan formal dan motivasi dengan *gender* sebagai variabel moderasi secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji secara simultan. Hipotesis keempat (H4) diterima.
5. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa lebih dari setengah karyawan tetap UMY berlatar belakang pendidikan SMA dan berada pada tingkat pendidikan sedang.

## SARAN

1. Perlunya meningkatkan tingkat pendidikan karyawan tetap, karena berdasarkan penelitian tingkat pendidikan formal berpengaruh terhadap kepuasan kerja, mengingat persaingan global mungkin tingkat pendidikan karyawan juga menjadi prioritas dalam meningkatkan mutu dari organisasi.

2. Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta harus tetap berusaha menciptakan suasana yang dapat membantu memicu motivasi karyawannya, seperti memicu semangat kerja, memberikan rasa kebanggaan terhadap organisasi atau mencari hal-hal yang dapat membuat karyawan termotivasi.
3. Untuk penelitian selanjutnya penelitian ini dapat dikembangkan lebih luas dengan melakukan penelitian terhadap variabel-variabel seperti budaya organisasi, *Job characteristic, Trust, Justice dan etnics, work ability dan personality* yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yang belum diteliti karena keterbatasan dana dan waktu.
4. Penelitian ini menggunakan sampel yang sedikit, untuk penyempurnaan hasil penelitian yang akan datang sebaiknya menambahkan jumlah sampel, dan untuk penelitian yang akan datang juga sebaiknya menguji terlebih dahulu variabel moderasi agar variabel moderasi yang digunakan bisa mendukung dan memiliki pengaruh yang signifikan dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivriate dengan Program SPSS”*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Organisasi dann Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris, Zahara dan Jamal, Lisma. (1992). *Pengantar Pendidikan 1*, Jakarta: Grasindo.
- Kartono, Kartini. (1992). *Pengantar Ilmu Pendidikan Teoritis*, Bandung: Mandar Maju.
- Moh As’ad. (2003). *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Peraturan Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Rivai, Veithrizal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Tjahjono, H.K. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. 1.0 . VSM MM UMY
- Tjahjono, H.K. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*.1.0. VSM MM UMY
- Usman. (2008). *“manajemen teori praktik dan riset pendidikan mengatakan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaannya”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.