

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
DOSEN DI SEKOLAH TINGGI EKONOMI DAN BISNIS SYARIAH (STEBIS)
INDO GLOBAL MANDIRI**

**Agustina Heryati.,S.Kom.,MM
(Dosen Fasilkom UIGM Palembang)**

ABSTRAK

This study aimed to analyze the effect of compensation and discipline, and work on the performance lecturer at the Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS). Respondents of this research is the foundation of tenured faculty at the Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS). Data collected consist of primary data and secondary data. Secondary data were obtained from several sources such as journals, books, and other literature. Primary data were obtained through questionnaires distributed to respondents. By using purposive sampling techniques, obtained 60 respondents. Testing of statistical analysis used include validity, reliability, and classical assumption. The results of multiple linear regression analysis showed that compensation and work discipline has a positive and significant impact on the faculty at the University Indo Global Mandiri either simultan or partial. The results of this study are expected to be used as input for the Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) to be able to create compensation and discipline, and work to improve the performance of lecturers. For further study, the researchers also suggested to incorporate other variables in this study.

Kata kunci : *compensation, employee discipline, lecturer performance*

Dasar Pemikiran

Dosen dalam suatu perguruan tinggi memegang peranan penting karena kinerjanya memberikan kontribusi terhadap kemajuan perguruan tinggi. Perguruan tinggi menuntut agar dosen mempunyai semangat kerja yang tinggi, serta ulet dalam bekerja kompetensi yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi, namun sayang manajemen perguruan tinggi kurang memperhatikan masalah kinerja dosen.

Kinerja dosen dalam lingkup perguruan tinggi sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama perguruan tinggi sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat.

Upaya perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen terlihat dari pemberian kompensasi. Dibawah ini adalah contoh pemberian kompensasi yang diterima dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Rata-rata penghasilan dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS)

Nama	Rata- Rata Penghasilan (Rupiah)
Dosen Tetap	3.000.000 - 5.000.000
Dosen Luar Biasa	1.000.000 - 2.500.000

Sumber : Slip Gaji yang diterima Dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS)

Dilihat dari tabel 1.3 rata-rata penghasilan dosen diatas bahwa dosen tetap menerima penghasilan masih belum optimal apabila tidak diadakan perkuliahan dan belum adanya pemberian rewads dan perhitungan lembur dan jaminan pensiun bagi dosen tetap yang ada di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS). Kompensasi yang diterima masih belum optimal sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja dosen yang ada di perguruan tinggi tersebut.

Tabel 1.4 Presentase pengurangan biaya transportasi bagi kehadiran dosen

Keterlambatan (TL)	Lama		Cepat pulang	Presentase Pengurangan
	Keterlambatan Kerja	Masuk kerja	kerja	
TL.1	> 15 menit		>15 menit	25%
TL.2	>30 menit		> 30 menit	50%
TL.3	>60 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja		>60 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	100%

Sumber: Buku Panduan Dosen 2013-2014 di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS)

Dari permasalahan-permasalahan yang ada mengakibatkan tidak maksimal kinerja yang dihasilkan oleh dosen yang ada di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS), sehingga dan dapat mengurangi kualitas dari perguruan tinggi tersebut. Penanganan yang baik dari perguruan tinggi maka dapat meningkatkan kinerja

dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) baik dari kompetensi, kompensasi, maupun disiplin kerja dosennya.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan diatas maka penelitian diambil judul ***“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS)”***.

Perumusan Masalah

- Bagaimana Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) baik secara simultan maupun parsial?

Tujuan Penelitian

- Menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) baik secara simultan maupun parsial

Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan dua manfaat penting yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikir bagi para pengambil kebijakan dan pelaksana pendidikan juga untuk mengembangkan pendidikan di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS). Dapat dijadikan sebagai sumber kajian literatur/ peneliti terdahulu bagi para mahasiswa yang akan datang di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS).

Landasan Teori

Pengertian Kompensasi

Menurut William B. Wearther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2009:119) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian keuangan.

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2015:417), kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect financial payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja).

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:129) menyatakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standards*, yaitu sebagai pelaksanaan manajemen yang digunakan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:129), mengemukakan bahwa terdapat tiga bentuk dimensi disiplin kerja, yaitu :

- 1) Disiplin Preventif, artinya tindakan tersebut mempunyai tujuan pokok yaitu mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin yang tinggi.
- 2) Disiplin Korektif, artinya tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran tinggi.
- 3) Disiplin Progresif, artinya tindakan disiplin berupa hukuman berat dengan maksud untuk memperbaiki sebelum hukuman lebih berat dijatuhkan.

Kinerja

Nurlaila (2010:71) menyatakan bahwa *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan *Luthans* (2005:165).

Pengukuran Kinerja Dosen

Indikator-indikator kinerja dosen dikembangkan *Mitchel, T.R dan Larson* (1987:343):

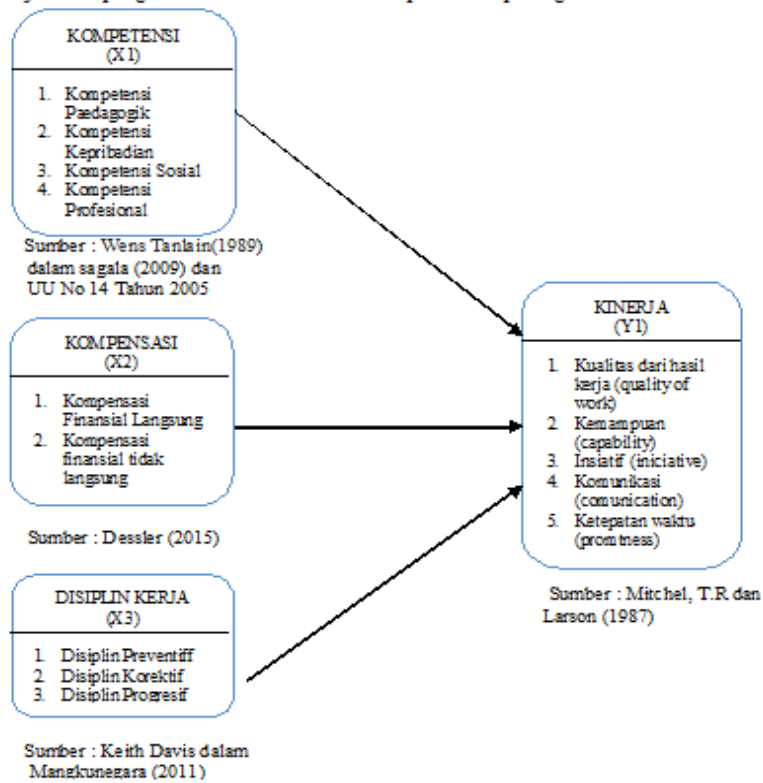
- a. Kualitas hasil kerja (*Quality of work*)
- b. Kemampuan (*Capability*)
- c. Inisiatif (*Iniciative*)
- d. Komunikasi (*Comunication*)
- e. Ketepatan waktu (*Promptness*)

Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompetensi kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dan kepuasan Guru Islamic Village Karawaci Tanggerang” Siti Rohimah (2013)	Variabel Dependen: Kinerja Dan Kepuasan Kerja guru Variabel independen: Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja	Kompetensi, Kompensasi, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Tetapi yang paling dominan adalah disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Meneliti Pengaruh Kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru	Meneliti variabel dependen kepuasan Guru
2.	Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja dosen Setiawati (2009)	Variabel dependen: Kinerja Dosen Variabel Independen: Kompetensi Kerja	Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja kinerja dosen	Meneliti kompetensi terhadap Kinerja guru	Tidak meneliti tentang kompensasi dan disiplin kerja
3	Budaya Organisasi, kompensasi, dan kompetensi pedagogik serta	Variabel Dependen: Kinerja guru Variabel independen:	Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi sekolah,	Meneliti kompetensi, dan kompensasi terhadap	Meneliti budaya organisasi dan tidak meneliti disiplin kerja

Alur Pikir

Berdasarkan dasar teori dan penelitian terdahulu, maka disusun suatu alur pikir yang menyatakan pengaruh antara variabel dalam penelitian pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Alur Pikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menempatkan kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X3) sebagai variabel bebas atau independen, serta kinerja dosen (Y) sebagai variabel terikat atau dependen.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang digambarkan dalam bentuk angka (nominal)

2. Data Kualitatif, yaitu data yang digambarkan dalam bentuk kata-kata

Sumber Data

Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung kepada pengumpul data, misalnya lewat orang atau dokumen (Sugiono, 2009:137).

Data Primer

Menurut Sugiono (2009) data primer adalah data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai objek penulisan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Kuesioner

Skala likert dalam interval 1-5 untuk kategori-kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan sangat setuju dengan nilai 5 (lima)(Mas'ud, 2004:67).

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

- a. Wawancara
- b. Observasi

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yayasan di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) berjumlah 112 dosen.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:118). Penelitian ini menggunakan Rumus Slovin (ridwan, 2005:65) untuk menentukan jumlah sampel dengan tingkat kesalahan 10% (0,1) yaitu :

$$n = N/N(d)^2 + 1 \quad n = 112 / 112 (0,1)^2 + 1 = 112 / 2.12 = 52,8 \text{ dibulatkan } 60$$

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi
Kompensasi (X2)	Proses atau tindakan balas jasa yang dilakukan oleh organisasi untuk memberi imbalan yang didapat oleh karyawan selama bekerja	1. Kompensasi Finansial Langsung berupa gaji, insentif
		2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung berupa asuransi kesehatan, uang pensiun

Sumber: Dimensi kompetensi Dessler (2011)

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi
Disiplin kerja (X3)	Proses perilaku melalui pembelajaran, kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, dan hormat kepada ketentuan/ norma yang berlaku di universitas igm.	1. Disiplin Preventif
		2. Disiplin Korektif
		3. Disiplin Progresif

Sumber : Dimensi Disiplin Kerja Keith Davis dalam Mangkunegara (2011)

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi
Kinerja (Y)	Hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas hasil kerja (<i>Quality of work</i>)
		2. Kemampuan (<i>Capability</i>)
		3. Inisiatif (<i>Initiative</i>)
		4. Komunikasi (<i>Communication</i>)
		5. Ketepatan waktu (<i>Promness</i>)

Sumber : Dimensi kinerja Dosen : Mitchel, T.R dan Larson (1987:343)

Pengukuran Variabel

Tabel 3.5 Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuesioner	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi Finansial Langsung (<i>direct compensation</i>)	Gaji	1	Ordinal
		Insentif	2	
		Kompensasi Finansial Tidak Langsung (<i>indirect compensation</i>)	Asuransi kesehatan	
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Preventif	Uang Pensiun	4	
		Absensi	1	
		Kesadaran	2	
		Pelaporan rekap nilai	3	
	Disiplin Korektif	Disiplin Preventif	Tata Tertib yang jelas dan mudah dipahami	4
			Kesiapan menerima sanksi	5
			Sanksi yang diterima mengandung makna	6
		Pemberitahuan atas sanksi yang diterima	7	

Kinerja (Y1)	Disiplin Progresif	Keputusan yang adil	8	Ordinal
		Teguran Lisan	9	
	Kualitas Hasil Kerja	Skorsing	10	
		Kepuasan Peserta didik	1	
	Kemampuan	Pemahaman Peserta didik	2	
		Prestasi Peserta didik	3	
		Penguasaan Materi	4	
		Penguasaan Metode pembelajaran	5	
	Inisiatif	Berpikiran positif yang lebih baik	6	
		Mewujudkan Kreativitas	7	
Komunikasi	Pencapaian prestasi	8		
	Mutu pencapaian materi	9		
Ketepatan Waktu	Pemanfaatan waktu datang dan waktu pulang	10		

Sumber : Wens Tanlain(1989) dalam sagala (2009) UU No 14 tahun 2005, kompetensi Dessler (2015), Keith Davis dalam Mangkunegara (2011), Mitchel, T.R dan Larson (1987:343)

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validasi dan Reliabilitas

a. Validasi

Validasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Instrumen yang valid mempunyai validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal. Menurut Arikunto (1998:160).

$$r_w = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi

N = jumlah responden

y = kinerja X1 = kompetensi X2 = kompensasi X3 = disiplin kerja

b. Reabilitas

Menurut Arikunto (1998: 170), reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sangat baik.

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

n = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total.¹⁹

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (kinerja dosen)

X₁ = Variabel Independen (kompensasi) X₂ = Variabel Independen (disiplin kerja)

a = konstanta ; b₁, b₂ = koefisien regresi

Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikoleneartitas

Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 : tidak terjadi multikoleneartitas

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1 sebelumnya (Ghozali, 2011:110).

c. Uji Heteroskedasitas

Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011:139).

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik harus mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160).

Koefisien Determinasi

Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 (kompensasi) X2 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (Kinerja dosen).

Uji Simultan/ Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji T (Signifikan Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Sugiyono (2012:205)).

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Penelitian

Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Palembang, yang berada di jalan Jendral Sudirman No. 629 Km 4.

Analisa Deskriptif

Distribusi Responden Menurut Usia

Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persen
< 30 tahun	11	18.3
30-40 tahun	27	45.0
41-50 tahun	16	26.7
> 50 tahun	6	10.0
Total	60	100.0

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2015

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	31	51.7
Perempuan	29	48.3
Total	60	100.0

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2015

Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persen
< 5 tahun	39	65.0
5-10 tahun	11	18.4
11-15 tahun	2	3.3
16-20 tahun	6	10.0
>20 tahun	2	3.3
Total	60	100.0

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2015

4.1.2.4 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persen
S1	10	16.7
S2	50	83.3
Total	60	100.0

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2015

4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.3.1 Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor Empirik	Nilai Maks	Pencapaian
		STS	TS	R	S	SS			
1	1	1	8	13	31	7	215	300	71,67%
2	2	2	9	24	18	7	199	300	66,33%
3	3	3	7	16	28	6	207	300	69,00%
4	4	2	6	19	25	8	211	300	70,33%
5	5	3	5	14	30	8	215	300	71,67%
6	6	3	6	15	33	3	207	300	69,00%
7	7	3	8	13	30	6	208	300	69,33%
8	8	2	9	19	24	6	203	300	67,67%
9	9	1	3	8	34	14	237	300	79,00%
10	10	1	7	9	36	7	221	300	73,67%
Jumlah		21	68	150	289	72	2123	3000	70,7%

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2015 (diolah)

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel disiplin Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor Empirik	Nilai Maks	Pencapaian
		STS	TS	R	S	SS			
1	1	0	7	0	40	13	239	300	79,67%
2	2	0	0	1	43	16	255	300	85,00%
3	3	0	3	4	44	9	239	300	79,67%
4	4	0	6	1	37	16	243	300	81,00%
5	5	0	0	4	43	13	249	300	83,00%
6	6	0	1	8	44	7	237	300	79,00%
7	7	0	3	17	34	6	223	300	74,33%
8	8	0	7	13	34	6	219	300	73,00%
9	9	0	0	12	36	12	240	300	80,00%
10	10	0	0	14	43	3	229	300	76,33%
Jumlah		0	27	74	398	101	2373	3000	79,1%

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2015 (diolah)

Deskripsi Variabel Kinerja Dosen (Y)

Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dosen

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor Empirik	Nilai Maks	Pencapaian
		STS	TS	R	S	SS			
1	1	0	5	1	46	8	237	300	79,00%
2	2	0	2	3	46	9	242	300	80,67%
3	3	0	6	4	43	7	231	300	77,00%
4	4	0	2	2	43	13	247	300	82,33%
5	5	0	2	3	45	10	243	300	81,00%
6	6	0	8	5	41	6	225	300	75,00%
7	7	0	1	2	53	4	240	300	80,00%
8	8	0	1	0	55	4	242	300	80,67%
9	9	0	4	3	41	12	241	300	80,33%
10	10	0	3	3	48	6	237	300	79,00%
Jumlah		0	34	26	461	79	2385	3000	79,5%

Ket: STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2015 (diolah)

Analisis Data dengan Statistik

Deskripsi menyeluruh dan hasil penelitian ini akan diuraikan setelah terlebih dahulu dilakukan analisis dan interpretasi data. Analisis dilakukan dengan menggunakan program komputer *Statistical Package For Social Sciencess (SPSS) For Windows* versi20.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas

a) Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen (Y)

Untuk melihat tingkat kinerja dosen telah dilakukan pengisian kuisisioner oleh 20 responden sebagai uji coba dengan menjawab 10 item pernyataan.

Tabel 4.9 Uji Validitas Untuk Variabel Y

		Correlations										
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.128	.178	.172	.210	.067	.118	.007	.203	-.006	.656
	Sig. (2-tailed)		.325	.173	.189	.107	.612	.370	.960	.121	.963	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item2	Pearson Correlation	.128	1	.168	.133	.240	.089	.000	-.184	-.082	.056	.393
	Sig. (2-tailed)	.325		.205	.318	.064	.497	1.000	.110	.534	.970	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item3	Pearson Correlation	.178	.168	1	.395	.130	.049	.000	.018	.158	-.055	.588
	Sig. (2-tailed)	.173	.205		.023	.321	.715	1.000	.889	.223	.679	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item4	Pearson Correlation	.172	.133	.395	1	.263	-.076	.067	.133	-.081	-.133	.838
	Sig. (2-tailed)	.189	.318	.022		.043	.563	.610	.310	.540	.346	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item5	Pearson Correlation	.210	.240	.130	.263	1	-.114	.139	.070	-.155	-.137	.467
	Sig. (2-tailed)	.107	.064	.321	.043		.397	.291	.595	.338	.298	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item6	Pearson Correlation	.067	.089	.049	-.076	-.114	1	-.202	-.199	.093	.149	.338
	Sig. (2-tailed)	.612	.497	.715	.563	.387		.122	.129	.479	.257	.009
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item7	Pearson Correlation	.118	.000	.000	.067	.139	-.202	1	.112	.000	.069	.215
	Sig. (2-tailed)	.370	1.000	1.000	.610	.291	.122		.393	1.000	.599	.099
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item8	Pearson Correlation	.007	-.184	.018	.133	.070	-.199	.112	1	.062	.086	.158
	Sig. (2-tailed)	.960	.210	.889	.310	.595	.129	.393		.640	.516	.328
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item9	Pearson Correlation	.203	-.082	.158	-.081	.155	.093	.000	.062	1	.120	.463
	Sig. (2-tailed)	.121	.534	.223	.540	.338	.479	1.000	.640		.361	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item10	Pearson Correlation	-.006	.056	-.055	-.133	-.137	.149	.068	.086	.120	1	.366
	Sig. (2-tailed)	.963	.970	.679	.346	.298	.257	.599	.516	.361		.040
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.656	.393	.588	.838	.467	.338	.215	.158	.463	.366	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.009	.228	.000	.040	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2015

b) Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.11. Uji Validitas Untuk Variabel X2

		Correlations										
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.445	.334	.340	.194	.359	.390	.424	.446	.289	.973
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.008	.137	.005	.003	.001	.000	.025	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item2	Pearson Correlation	.445	1	.405	.504	.570	.384	.613	.667	.404	.290	.785
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.024	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item3	Pearson Correlation	.334	.405	1	.651	.534	.692	.608	.510	.445	.353	.777
	Sig. (2-tailed)	.009	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item4	Pearson Correlation	.340	.504	.651	1	.703	.549	.528	.416	.403	.370	.752
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.001	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item5	Pearson Correlation	.194	.570	.534	.703	1	.714	.711	.488	.334	.245	.798
	Sig. (2-tailed)	.137	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.055	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item6	Pearson Correlation	.359	.384	.692	.549	.714	1	.789	.565	.380	.287	.818
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.008	.040	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item7	Pearson Correlation	.390	.613	.608	.528	.711	.789	1	.603	.497	.409	.848
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item8	Pearson Correlation	.424	.667	.510	.416	.499	.555	.603	1	.370	.297	.737
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.004	.021	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item9	Pearson Correlation	.446	.404	.445	.403	.334	.380	.497	.370	1	.737	.670
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.008	.006	.000	.004		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item10	Pearson Correlation	.289	.290	.353	.370	.245	.257	.409	.347	.737	1	.878
	Sig. (2-tailed)	.025	.024	.006	.004	.055	.048	.001	.021	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.973	.785	.777	.752	.798	.818	.848	.737	.670	.878	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2015

c) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.12. Uji Validitas untuk Variabel X3

Correlations												
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Total	
Item1	Pearson Correlation	1										
	Sig. (2-tailed)											
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Item2	Pearson Correlation	-.269	1									
	Sig. (2-tailed)	.038										
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Item3	Pearson Correlation	.052	-.269	1								
	Sig. (2-tailed)	.638	.025									
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Item4	Pearson Correlation	-.246	-.269	.084	1							
	Sig. (2-tailed)	.059	.038	.626								
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Item5	Pearson Correlation	-.073	-.330	.109	.417**	1						
	Sig. (2-tailed)	.579	.010	.408	.001							
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Item6	Pearson Correlation	-.286	-.364	-.274	-.294	.317*	1					
	Sig. (2-tailed)	.027	.004	.034	.023	.013						
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Item7	Pearson Correlation	.020	.013	.099	-.081	.258	.258	1				
	Sig. (2-tailed)	.877	.824	.452	.642	.049	.047					
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Item8	Pearson Correlation	-.289	-.273	-.043	.176	.207	.291	.239	1			
	Sig. (2-tailed)	.025	.035	.745	.181	.113	.024	.074				
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Item9	Pearson Correlation	-.159	.168	.082	-.126	.310	.141	.409	.259	1		
	Sig. (2-tailed)	.224	.199	.535	.331	.018	.282	.001	.045			
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Item10	Pearson Correlation	-.007	.053	-.009	-.139	.238	.288	.418	.292	.698	1	
	Sig. (2-tailed)	.955	.688	.943	.288	.067	.041	.001	.062	.000		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Total	Pearson Correlation	.443**	.556**	.356**	.461**	.554**	.662**	.508**	.612**	.487**	.489**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2015

Uji Reliabilitas

Tabel 4.13 Uji Reabilitas Instrumen Kinerja Dosen (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.720	8

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2015

Tabel 4.14 Uji Reabilitas Variabel Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.738	10

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2015

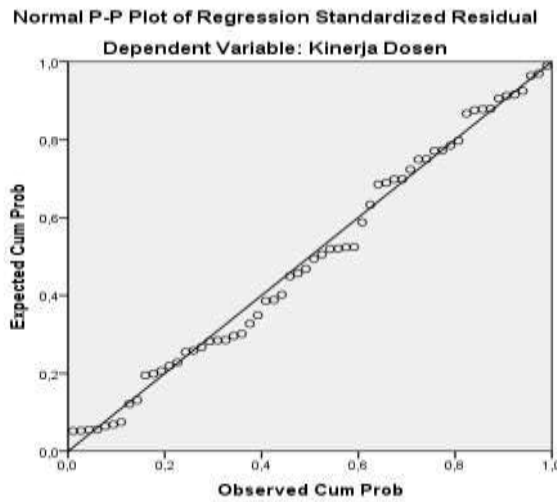
Tabel 4.15 Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	10

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2015

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 4.2 Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

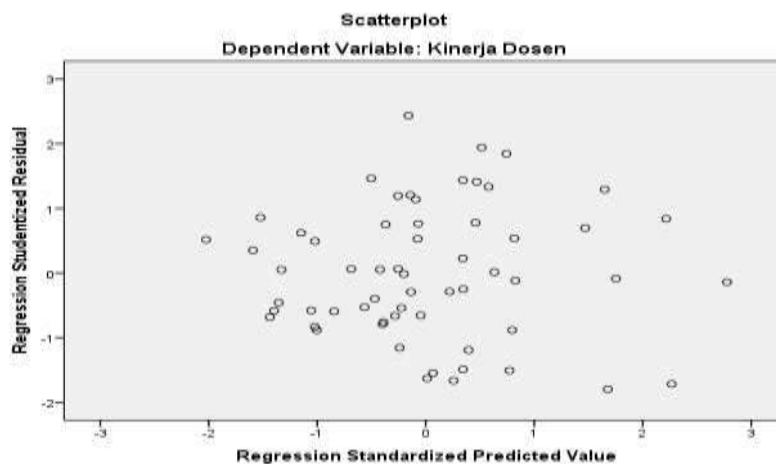
Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	,752	1,331
	Kompensasi	,696	1,437
	Disiplin	,550	1,818

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

4.1.6.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesa dan Analisis Regresi Linear Berganda

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS).
 H_1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS).
2. H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS).
 H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS).
3. H_0 : Kompensasi, Disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS).
4. H_1 : Kompensasi, Disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS).

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Tabel 4.18 Rangkuman Model Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.714	2,71002

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2015

Tabel 4.19 Nilai Koesien Regresi dan Hasil Pengujiannya

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,047	2,469		7,310	,000
	Kompetensi	,373	,083	,577	4,479	,000
	Kompensasi	,073	,022	,157	3,318	,000
	Disiplin	,039	,011	,056	3,545	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2015

Berdasarkan Tabel IV.19. di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi diperoleh sebesar 0,073 dengan nilai t-hitung $3,318 > t_{tabel} 2,001$ dan $p\text{-value}$ sebesar 0,000. Karena $p\text{-value} < 5\%$, maka H_0 ditolak. Artinya dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa jika Kompetensi, Disiplin Kerja dianggap tetap, maka Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi diperoleh sebesar 0,039 dengan nilai t-hitung $3,545 > t_{tabel} 2,001$ dan $p\text{-value}$ sebesar 0,000. Karena $p\text{-value} < 5\%$, maka H_0 ditolak. Artinya dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa jika Kompetensi, Kompensasi dianggap tetap, maka Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Tabel 4.20 Tabel anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177,298	3	59,099	8,047	,000 ^b
	Residual	411,276	56	7,344		
	Total	588,575	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi, Kompensasi

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2015

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18,047 + 0,073X_1 + 0,039X_2$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja Dosen} \quad X_1 = \text{Kompensasi} \quad X_2 = \text{Disiplin kerja}$$

Nilai konstanta kinerja sebesar 18,047 menunjukkan nilai murni variabel terikat tanpa dipengaruhi variabel kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja.

Hasil persamaan koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,073, ini berarti konstan setiap peningkatan variabel kompensasi maka dapat diprediksi bahwa variabel kinerja ikut naik 0,073. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,039, ini berarti konstan setiap peningkatan variabel disiplin kerja maka dapat diprediksi bahwa variabel kinerja ikut naik 0,039.

Pembahasan

Dalam Penelitian ini, analisis deskriptif menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai variabel kompetensi, kompensasi, disiplin kerja, kinerja secara rata-rata adalah baik.

Untuk variabel kompensasi secara keseluruhan jawaban responden baik dengan nilai rata-rata nilai 70,7% dari skor maksimum variabel, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi sudah baik salah satunya penerapan asuransi kesehatan di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) sudah baik, akan tetapi agar kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) meningkat maka perguruan tinggi harus lebih memperhatikan kompensasi gaji yang diterima dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) belum lebih baik dari Universitas lain, pemberian insentif bagi dosen yang berprestasi, pemberian bonus.

Untuk variabel disiplin kerja secara keseluruhan jawaban responden baik dengan nilai rata-rata nilai 79,1%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sudah baik, akan tetapi disiplin kerja harus ditingkatkan oleh para dosen seperti dosen belum menerima keputusan yang adil apabila melanggar peraturan, tidak datang terlambat, teliti, dan taat terhadap peraturan perguruan tinggi agar kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) meningkat.

Untuk variabel Kinerja dosen secara keseluruhan jawaban responden baik dengan nilai rata-rata nilai 79,5%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen sudah baik, dosen sebagai tenaga pendidik di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) telah menjelaskan materi pengajaran secara sistimatis, dosen sebagai tenaga pendidik di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) telah mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan namun masih bisa ditingkatkan lagi dengan dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) tidak selalu berpikiran positif dalam melihat karakteristik peserta didiknya dalam pengajaran, meningkatkan kualitas hasil kerja, kemampuan, inisiatif, komunikasi, ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini, dihasilkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Siti Rohima (2013) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja dan kepuasan guru Islamic Village Karawaci Tangerang. Beni Habibi (2014)

dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi, kompetensi paedagogik, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Variabel Kompensasi menjadi variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja dosen, karena kompetensi merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia terpenting di perguruan tinggi. Kompensasi dosen yang baik sangat penting manfaatnya untuk perguruan tinggi, semakin tinggi tingkat kompensasi seorang dosen, maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik. Dosen yang memiliki kompensasi yang tinggi akan memiliki bersemangat dan loyalitas terhadap perguruan tinggi tersebut dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik juga agar dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan handal. Tanpa kompensasi yang tinggi sulit bagi perguruan tinggi khususnya Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) mencapai hasil yang optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS) mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menyatakan variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Dosen dengan nilai koefien sebesar 0,373.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan:

1. Perguruan Tinggi dapat memeberikan insentif kepada dosen yang berprestasi dalam bentuk materi maupun pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan dosen dalam bidang akademik maupun non akademik sehingga dapat meningkatkan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Syariah (STEBIS)
2. Perguruan Tinggi diharapkan meningkatkan peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak universitas seperti jam kegiatan belajar mengajar dan peraturan operasional kampus untuk disosialisasikan kepada dosen-dosen agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama dosen di Universitas Indo Globa Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Abbas, Qaisar and Sara Yaqoob. 2009. *Effect Of Leadership Development On Employee Performance In Pakistan*. *Pakistan Economic and Social Review*, 47(2), pp:269-292
- B, Nurul Astuti Yensy. 2010, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara". *Jurnal Kependidikan Triadik*. Volume 13, No.1
- Dessler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Penerbit Salemba Empat Jakarta
- Dhermawan Anak Agung Ngurah Bagus., I Gde Sudibya Adnyana., I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 6(2), h: 173-184.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit, UNDIP, Semarang.
- Gujarati, Damodar N, 2003, *Ekonometri Dasar*. (Edisi Ahli Bahasa Terjemahan). Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar N, 2003. *Dasar-Dasar Ekonometrika (Buku 1, edisi ke-5)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Gujarati, Damodar N, 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika (Buku 1, edisi ke-5)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika (Buku 1, edisi ke-5)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Habibi, Beni. 2010. "Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi Pedagogik Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru". Tesis Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Trisakti Tegal (Tidak Dipublikasikan)
- Hadiyatno, Didik. 2012. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal. 6.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi : revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar dalam Pelu, 2009, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers, Jakarta.
- John H & joyje E.A Russel (1993:379) yg dikutip Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Kaliri (2008), "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negri di Kabupaten Pemalang," Tesis. Semarang: Universitas Negri Semarang.(Tidak dipublikasi)

- Kartika, Lindawati dan Ma'arif Syamsul. 2012. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. IPB Press, Bogor.
- Keith davis dalam buku Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2011. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, PT Refika Aditama. Bandung.
- Luthans, F. 2005. Organizational Behavior. McGraw-hill. New York.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon." Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.
- Mangkunegara, A.P, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.P,2005. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2011. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R., jr., 1987. People in organizations, an introduction to organizational behavior (3rd ed). Singapore : Mc Graw Hill Book Company.
- Mondy, R. Wayne. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair, Jakarta.
- Prakasa Utama, Donny. (2010). Pengaruh disiplin kerja dan sistem kompensasi pegawai negeri sipil terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Negara.Tesis.Jakarta: Universitas Indonesia.dipublikasikan
- Ridwan, 2005,Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Alfabeta, Bandung.
- Ridwan, 2006,Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Spencer, Lyle M. And Signe M. Spencer. 1993. Competence Work: Model for Superior Performance. John Wiley and Sons, Inc.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. FE UI. Jakarta.
- Singodimedjo dalam Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Siti Rohimah, 2013, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen",Tesis di Program studi Magister Manajemen Universitas Esa Unggul (dipublikasi)
- Sugiyono, 2007, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta, Bandung.

- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Untung Sri Widodo, Agus Budhi Haryanto, 2010, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 47 – 57.
- Wens Tanlain* (1989) dikutip dalam Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Werther Jr, William B* dan Keith Davis. dalam Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja* (edisi ke 3). PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Widyatmini, dan Luqman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis* No.2 Vol.13. Hal: 163-170. Yahyo, Handoyo Djoko dan Reni S.Dewi. 2013.
- _____, Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen
- _____, Buku panduan dosen 2013-2014 di STEBIS
- _____, Slip gaji yang diterima dosen di STEBIS

