

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA DOSEN DI FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Disusun oleh :

ANAAS TRI RIDLO DINA YULIANA
NIM: 12490019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2016**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana

NIM : 12490019

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 12 Mei 2016

Yang menyatakan,



Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana
NIM. 12490019

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana

NIM : 12490019

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dengan penuh kesadaran Ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 12 Mei 2016

Yang menyatakan,



Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana
NIM. 12490019



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Anas Tri Ridlo Dina Yuliana
Lamp. : 1 (satu) Naskah Skripsi

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Pembimbing berpendapat bahwa Skripsi Saudari:

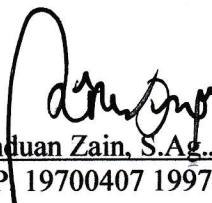
Nama	:	Anas Tri Ridlo Dina Yuliana
NIM	:	12490019
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

sudah dapat diajukan kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 Mei 2016
Pembimbing Skripsi,


Rinduan Zain, S.Ag., M.A.
NIP 19700407 199703 1 001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
YOGYAKARTA

Alamat :Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734 E-mail :ftk@uin-suka.ac.id.
YOGYAKARTA 55281

Yogyakarta, 7 Januari 2016

Nomor : UIN/KJ/PP.00.9/04/2016

Lampiran : -

Hal : *Persetujuan Perubahan Judul Skripsi*

Kepada Yth.

Rinduan Zain, S.Ag., MA

Dosen Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

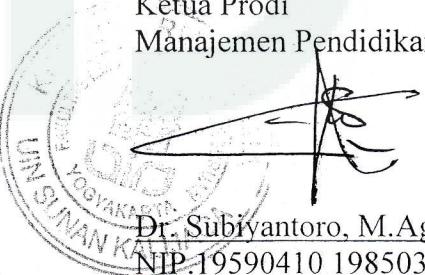
Dengan ini Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga setelah memperhatikan permohonan saudara perihal seperti pada pokok surat ini dan juga memperhatikan alasan saudara, dapat menyetujui permohonan saudara merubah judul skripsi berikut:

Judul Semula : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 1 WATES KULON PROGO**

Dirubah Menjadi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

Demikian agar menjadi maklum dan dapat bapak/ibu laksanakan dengan sebaik-baiknya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Ketua Prodi
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Subiyantoro, M.Ag.
NIP.19590410 198503 1 005

Tembusan:

1. Ketua Prodi MPI
2. Bina Riset Skripsi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: UIN.02/DT/PP.01.1/49/2016

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana
NIM : 12490019
Telah Dimunaqosyahkan pada : 20 Mei 2016
Nilai Munaqosyah : A-

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

Rinduan Zain, MA.

NIP. 19700407 199703 1 001

Pengaji I

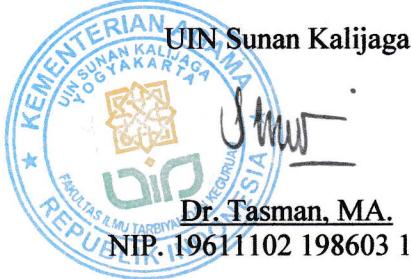
Drs. H. Mangun Budiyanto, MSI
NIP. 19551219 198503 1 001

Pengaji II

Drs. Ichsan, M.Pd.
NIP. 19630226 199203 1 003

Yogyakarta, 15 JUN 2016

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ^ص
إِلَى عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَدَةِ فَيُنَبَّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS At-Taubah: 105).¹



¹ Mushaf Al-Azhar Al-Qur'an dan Terjemah, Bandung: Hilal, hal.203.

HALAMAN PERSEMPAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَىٰ أُمُورِ الدُّنْيَا وَالدِّينِ ، أَشْهُدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ
لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهُدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ لَأَنِّي بَعْدُهُ ، اللَّهُمَّ صَلِّ وَسِّلِّمْ عَلَىٰ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ
وَعَلَىٰ أَهْلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ ، أَمَّا بَعْدُ

Syukur *Alhamdulillah* peneliti panjatkan kehadiran Allah Swt. yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Peneliti menyadari dengan sepenuh hati bahwa dapat diselesaikannya skripsi ini benar-benar merupakan pertolongan Allah Swt. Shalawat dan salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad Saw. sebagai figur teladan dalam dunia pendidikan yang patut digugu dan ditiru.

Skripsi ini mengkaji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Peneliti sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/ Ibu/ Sdr :

1. Bapak Dr. H. Tasman, MA., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan yang berguna selama saya menjadi mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberi motivasi selama saya menempuh studi selama ini.
3. Bapak Zainal Arifin, M.SI., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam menempuh kuliah di program studi MPI.
4. Bapak Dr. Imam Machali, M.Pd., selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan dukungan yang sangat berguna dalam keberhasilan saya selama studi.
5. Bapak Rinduan Zain, S.Ag., MA., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengarahkan dan mengoreksi dalam hal penulisan dan analisis data dengan sangat detail dan teliti di tengah kesibukan Bapak yang sangat padat. Maaf untuk keterbatasan saya, sehingga tidak semua koreksian dan masukan dari Bapak dapat dilakukan. Saya mengucapkan terima kasih sebesar – besarnya atas ilmu yang telah diajarkan khususnya metodologi penelitian

kuantitatif yang sangat bermanfaat. Tak lupa saya juga mengucapkan terima kasih untuk motivasi yang selalu Bapak berikan agar selalu bersemangat dalam mengerjakan skripsi dan menjalani hidup agar lebih baik lagi.

6. Bapak Drs. H. Mangun Budiyanto, M.SI selaku penguji satu dalam skripsi ini yang telah memberikan masukan mengenai pengembangan teori dalam penelitian ini, sehingga skripsi ini bisa lebih baik lagi.
7. Bapak Drs. Ichsan, M.Pd. selaku penguji dua dalam skripsi ini yang telah memberikan masukan dalam rumusan masalah dan hasil penelitian, sehingga skripsi ini bisa lebih baik lagi.
8. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah dengan sabar membimbing saya selama ini.
9. Dosen tetap Fakultas Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah bersedia menjadi responden dan dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
10. Kedua orang tua tercinta, Bapak Sartoyo dan Ibu Kasiyah, yang telah membesarkan, mendidik, memberikan motivasi dan dukungan dalam mewujudkan cita-cita, serta selalu mengiringi dengan limpahan do'a dan restunya.
11. Kakak – kakak tersayang, Mas Rhomandika Cahyo Nugroho beserta istri dan Mbak Ganes Dwi Yuni Putri Dines beserta suami, yang selalu mendukung, menasehati dengan tidak henti-hentinya, serta memberikan semangat agar tidak mudah putus asa.
12. Kepada sahabat-sahabat tersayang, Uum, Novi, dan Jundiyah, terima kasih atas semua bantuannya selama ini. Tidak lupa saya juga mengucapkan terima kasih kepada Umi Muflikhah dan Abdau Qur'ani Habib, kalian berdua merupakan dosen kedua tempat konsultasi penelitian kuantitatif, serta teman-teman Manajemen Pendidikan Islam tahun 2012 yang selalu memberi semangat.

Peneliti berdoa semoga semua bantuan, bimbingan, dukungan, tersebut diterima sebagai amal baik oleh Allah Swt, amin.

Yogyakarta, 5 Mei 2016
Peneliti,



Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana
NIM. 12490019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN BERJILBAB.....	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
D. Telaah Pustaka.....	11
E. Sistematika Pembahasan.....	40
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Landasan Teori Kinerja dan Motivasi Kerja.....	43
B. Hipotesis Penelitian.....	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
C. <i>Unit of Analysis</i>	52
D. Populasi dan Sampel.....	54
1. Populasi.....	54
2. Sampel.....	56
E. Definisi Variabel.....	60
1. Variabel Penelitian.....	60
2. Definisi Operasional Variabel.....	61
a. Kompensasi (X_1).....	61
b. Kepuasan Kerja (X_2).....	63
c. Kinerja Dosen (Y).....	63
d. Komitmen Organisasi (Z).....	65
3. Keterkaitan Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat dengan Variabel Kontrol.....	68
F. Pengukuran Variabel.....	71

1. Kompensasi (X ₁).....	71
2. Kepuasan Kerja (X ₂)	72
3. Kinerja Dosen (Y).....	72
4. Komitmen Organisasi (Z).....	73
G. Metode Pengumpulan Data.....	74
1. Metode Angket (Kuesioner).....	74
2. Wawancara Terstruktur.....	77
3. Dokumentasi.....	78
H. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	79
1. Uji Validitas.....	79
2. Uji Reliabilitas.....	81
I. Metode Analisis Data.....	84
BAB IV GAMBARAN UMUM FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	
A. Sejarah Berdirinya Fakultas.....	91
B. Lokasi dan Letak Geografis.....	93
C. Visi dan Misi Lembaga.....	94
D. Struktur Organisasi.....	95
E. Jurusan dan Program Studi.....	96
F. Tenaga Pengajar.....	101
G. Sarana dan Prasarana.....	116
BAB V PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	
A. Komposisi dan Persebaran Distribusi Frekuensi Data.....	123
1. Komposisi Responden	123
2. Distribusi Frekuensi Data.....	126
B. Uji Asumsi.....	151
C. Deskripsi Korelasi antara Variabel-variabel yang Berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.....	153
D. Analisis Regresi antara Variabel-variabel yang Berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.....	160
E. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya.....	172
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	179
B. Saran.....	181
DAFTAR PUSTAKA	183
LAMPIRAN – LAMPIRAN	188

DAFTAR TABEL

Tabel 3.0	:	Jumlah Dosen Tetap dan Aktif Mengajar di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	54
Tabel 3.1	:	Jumlah Populasi Dosen Tetap dan Aktif Mengajar di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun akademik 2015/2016.....	56
Tabel 3.2	:	Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi.....	57
Tabel 3.3	:	Jumlah Sebaran Sampel.....	59
Tabel 3.4	:	Jumlah Sebaran Sampel berdasarkan Fakta di Lapangan.....	60
Tabel 3.5	:	Interval Skor Variabel Kompensasi.....	71
Tabel 3.6	:	Interval Skor Variabel Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 3.7	:	Interval Skor Variabel Kinerja Dosen.....	73
Tabel 3.8	:	Interval Skor Variabel Komitmen Organisasi.....	73
Tabel 3.9	:	Kisi-kisi Angket Mengenai Variabel yang Berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.....	75
Tabel 3.10	:	<i>KMO and Bartlett's Test</i>	80
Tabel 3.11	:	<i>Anti-image Matrices</i>	81
Tabel 3.12	:	Interprestasi Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	82
Tabel 3.13	:	Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	83
Tabel 3.14	:	Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 3.15	:	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Dosen.....	84
Tabel 3.16	:	Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi.....	84
Tabel 3.17	:	Kategori Penskoran Jawaban Kuesioner Berdasarkan Skala Likert.....	86
Tabel 3.18	:	Koefisien Korelasi.....	88
Tabel 5.0	:	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jurusan.....	123
Tabel 5.1	:	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir.....	124
Tabel 5.2	:	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Lama Mengajar di FITK.....	126
Tabel 5.3	:	Distribusi Frekuensi Tingkat Kompensasi Dosen.....	127
Tabel 5.4	:	Tabel Silang antara Tingkat Kompensasi dengan Jenis Kelamin.....	127
Tabel 5.5	:	Tabel Silang antara Tingkat Kompensasi dengan Pendidikan Terakhir Dosen.....	128
Tabel 5.6	:	Tabel Silang antara Tingkat Kompensasi dengan Pendidikan Terakhir, serta Variabel Kontrol Jenis Kelamin.....	130
Tabel 5.7	:	Tabel Silang antara Tingkat Kompensasi dengan Lama Mengajar.....	132
Tabel 5.8	:	Tabel Silang antara Tingkat Kompensasi dengan Jurusan....	133
Tabel 5.9	:	Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	134

Tabel 5.10	: Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Kerja Dosen.....	134
Tabel 5.11	: Tabel Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Lama Mengajar di FITK, dan Variabel Kontrol Jenis Kelamin.....	136
Tabel 5.12	: Tabel Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Pendidikan Terakhir Dosen.....	138
Tabel 5.13	: Tabel Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja Dosen dengan Jurusan.....	139
Tabel 5.14	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	140
Tabel 5.15	: Distribusi Frekuensi Tingkat Kinerja Dosen.....	140
Tabel 5.16	: Tabel Silang antara Tingkat Kinerja Dosen dengan Pendidikan Terakhir, dan Variabel Kontrol Jenis Kelamin....	141
Tabel 5.17	: Tabel Silang antara Tingkat Kinerja Dosen dengan Jurusan..	143
Tabel 5.18	: Tabel Silang antara Tingkat Kinerja Dosen dengan Lama Mengajar di FITK.....	144
Tabel 5.19	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	145
Tabel 5.20	: Distribusi Frekuensi Tingkat Komitmen Organisasi.....	146
Tabel 5.21	: Tabel Silang antara Tingkat Komitmen Organisasi dengan Pendidikan Terakhir, serta Variabel Kontrol Jenis Kelamin..	147
Tabel 5.22	: Tabel Silang antara Tingkat Komitmen Organisasi dengan Jurusan di FITK.....	148
Tabel 5.23	: Tabel silang antara Tingkat Komitmen Organisasi dengan Lama Mengajar di FITK.....	149
Tabel 5.24	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	151
Tabel 5.25	: <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	152
Tabel 5.26	: Tabel Silang antara Kategori Kompensasi dengan Kinerja Dosen.....	153
Tabel 5.27	: <i>Symmetric Measures</i>	154
Tabel 5.28	: Hasil Perhitungan Korelasi Bivariat antara Kompensasi dengan Kinerja Dosen.....	154
Tabel 5.29	: Korelasi Parsial antara Variabel Kompensasi dengan Kinerja Dosen yang Dikontrol dengan Variabel Komitmen Organisasi.....	156
Tabel 5.30	: Tabel Silang antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Dosen..	157
Tabel 5.31	: <i>Symmetric Measures</i>	157
Tabel 5.32	: Hasil Perhitungan Korelasi Bivariat antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Dosen.....	158
Tabel 5.33	: Korelasi Parsial antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Dosen yang Dikontrol dengan Variabel Komitmen Organisasi.....	159
Tabel 5.34	: <i>Model Summary</i>	161
Tabel 5.35	: ANOVA.....	162
Tabel 5.36	: <i>Coefficients</i>	163
Tabel 5.37	: <i>Model Summary</i>	166
Tabel 5.38	: ANOVA.....	166
Tabel 5.39	: <i>Coefficients</i>	167
Tabel 5.40	: <i>Model Summary</i>	169

Tabel 5.41 : ANOVA.....	170
Tabel 5.42 : <i>Coefficients</i>	170



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.0	:	Keterkaitan variabel bebas (X_1) dengan variabel terikat (Y) dan variabel kontrol (Z).....	70
Gambar 3.1	:	Keterkaitan variabel bebas (X_2) dengan variabel terikat (Y).....	70
Gambar 5.0	:	<i>Bell Shaped Curve</i>	152

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	:	Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran II	:	Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	:	Surat Perubahan Judul Skripsi
Lampiran IV	:	Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran V	:	Surat Keterangan Bebas Nilai C-
Lampiran VI	:	Surat Izin Penelitian
Lampiran VII	:	Sertifikat PLP I
Lampiran VIII	:	Sertifikat PLP II – KKN Integratif
Lampiran IX	:	Sertifikat ICT
Lampiran X	:	Sertifikat TOEC
Lampiran XI	:	Sertifikat IKLA
Lampiran XII	:	Sertifikat SOSPEM
Lampiran XIII	:	Sertifikat PKTQ
Lampiran XIV	:	Sertifikat OPAK
Lampiran XV	:	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran XVI	:	Data Dosen Tetap Jurusan/ Program Studi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Lampiran XVII	:	Kuesioner Penelitian
Lampiran XVIII	:	Hasil Input Data SPSS
Lampiran XIX	:	Hasil Output Olah Data SPSS (Validitas dan Reliabilitas)

ABSTRAK

Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2016.

Penelitian kuantitatif dengan model studi korelasi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan dan besar kontribusi variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja dosen (Y) ketika dikontrol dengan variabel komitmen organisasi (Z) dengan mendasarkan pada teori Dua Faktor yang dicetuskan oleh Frederick Herzberg.

Penelitian skripsi ini dilaksanakan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan sampel sebesar 57 dosen dari populasi sebesar 94 dosen. Penarikan sampel didasarkan pada kaidah *Probability Sampling* dengan teknik *cluster random sampling*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja dosen (Y). Dalam penelitian ini juga dipetakan variabel kontrol berupa komitmen organisasi (Z). Instrumen pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner), wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Sementara metode analisis dalam penelitian ini adalah dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Social Sciences*).

Hasil perbandingan antara koefisien korelasi bivariat (X_1 = kompensasi dan Y = kinerja dosen) dan koefisien korelasi parsial (X_1 = kompensasi, Z = komitmen organisasi dan Y = kinerja dosen) menunjukkan bahwa $r_{yx1} > r_{yx1z}$ yaitu $0.317 > 0.268$. Artinya, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen karena dimediasi oleh komitmen organisasi. Hasil regresi membuktikan nilai $t_1 = 0.153$ dan $t_2 = 0.383$, dimana kontribusi kompensasi dan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja dosen sebesar 54%. Artinya, ketika dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga memiliki kompensasi dan komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 54%. Sedangkan, pada variabel kepuasan kerja diperoleh hasil korelasi bivariat (X_2 = kepuasan kerja dengan Y = kinerja dosen) signifikan yaitu $0.001 < 0.05$, sedangkan hasil korelasi parsial (X_2 = kepuasan kerja, Z = komitmen organisasi, dan Y = kinerja dosen) tidak signifikan karena angka signifikan $0.086 > 0.05$, sehingga kepuasan kerja benar-benar secara linier berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hasil regresi membuktikan nilai koefisien regresi kepuasan kerja () sebesar 0.267, dimana kontribusi kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja dosen sebesar 27%. Artinya, ketika dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memiliki kepuasan kerja yang tinggi sekalipun tidak memiliki komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 27%.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, dan Komitmen Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang semakin maju, peran sumber daya manusia yang tangguh sangat dibutuhkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang berada di dalamnya. Majunya teknologi dan perkembangan informasi, tanpa sumber daya manusia (SDM) yang handal, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu, memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) persaingan terbuka tak terhindarkan. Arus barang dan jasa, termasuk tenaga ahli, akan melintas batas negara tanpa hambatan. Hal ini menjadi tantangan bagi Indonesia dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas, karena mereka akan bersaing ketat dengan SDM dari negara lain.¹ Untuk itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas SDM, salah satunya melalui pendidikan. Pendidikan merupakan langkah strategis dalam menghasilkan SDM berkualitas yang terdidik dan profesional, terutama pendidikan di perguruan tinggi.

Dosen merupakan salah satu pilar yang menentukan keberhasilan aktivitas pendidikan di tingkat perguruan tinggi. Keberadaan dosen harus senantiasa diberikan perhatian yang serius, mengingat keberhasilan proses pembelajaran sangat sulit tercapai apabila peran dosen dimarginalkan. Sebagai komponen yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran,

¹ KOMPAS, “Menakar Daya Saing Perguruan Tinggi Kita”, diakses pada 12 Desember 2015, http://print.kompas.com/baca/2015/12/09/Menakar-Daya-Saing-Perguruan-Tinggi-Kita?utm_source=bacajuga.

kinerja seorang dosen harus senantiasa dipelihara dan ditingkatkan. Tujuan pendidikan di tingkat perguruan tinggi akan sulit tercapai apabila kinerja dosen rendah.

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 6, disebutkan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga pendidik profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.² Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik tenaga pendidik yang berkualitas adalah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mampu menciptakan proses pembelajaran yang kondusif dan efektif.³ Selain itu, tenaga pendidik juga dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif, yaitu menjadi pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat. Sehingga pada akhirnya, dosen dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.

Rendahnya kualitas tenaga pendidik merupakan salah satu permasalahan pendidikan di tingkat perguruan tinggi di Indonesia. Jumlah doktor dan profesor di perguruan tinggi masih minim, dan masalah ini hampir

² Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

³ Jaja Jahari dan Amirulloh Syarbini, *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.34.

dialami semua universitas⁴, termasuk di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.⁵

Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 60 menegaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesian, dosen berkewajiban:

1. melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
2. melaksanakan proses belajar mengajar, yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
3. meningkatkan serta mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.⁶

Adanya sumber daya manusia yang profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan dan meningkatkan kinerja mereka. Akan tetapi, kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri karena berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga, perlu adanya pengelolaan kinerja untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Dalam mengelola kinerja, peran sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan aset

⁴ SINDO, “Catatan Mazhab Djaeng terhadap Rendahnya Kualitas Perguruan Tinggi”, diakses pada 20 Februari 2016, <http://nasional.sindonews.com/read/1086645/144/catatan-mazhab-djaeng-terhadap-rendahnya-kualitas-perguruan-tinggi-1455870107>.

⁵ Data yang diperoleh peneliti dari lapangan yaitu dari 94 dosen terdapat 30 doktor dan 5 profesor di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

yang berharga dalam sebuah organisasi dan mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan organisasi.⁷ Dengan adanya sumber daya manusia yang efektif, tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dengan mudah dicapai. Selain itu, keunggulan kompetitif juga dapat dengan mudah dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.⁸ Pengelolaan ini mencakup pengadaan dan penempatan sumber daya manusia, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia, serta pemeliharaan sumber daya manusia.

Pengadaan dan penempatan sumber daya manusia merupakan jaminan dalam pekerjaan dan kepercayaan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dibutuhkan kehatihan dan selektivitas yang tinggi dalam proses pengadaan maupun penempatan sumber daya manusia, termasuk pengadaan tenaga pendidik di perguruan tinggi. Proses seleksi yang tidak hati-hati akan menghasilkan tenaga pendidik dengan komitmen yang rendah.⁹ Oleh karena itu, proses rekrutmen harus dilakukan dengan optimal untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap kinerja. Dengan demikian, tenaga pendidik yang terpilih adalah mereka yang produktif, memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi, serta senantiasa meningkatkan prestasi kerja.¹⁰

⁷ Lena Ellitan, "Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* vol.4, no.2 (September 2002): hal.67.

⁸ Lena Ellitan, "Praktik-Praktik...", hal.72.

⁹ Suryawahyuni Latief, "Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Azhar Jambi", *Innovation* vol.X, no.1 (Januari-Juni 2011): hal.202.

¹⁰ Umi Asaroh, "Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Tanjung Tani-Nganjuk", *Jurnal Ilmu Manajemen* vol.1, no.1 (Juni 2012): hal.266.

Dalam meningkatkan kompetensi guna mencapai efisiensi dan efektivitas kerja, diperlukan pengembangan dan pelatihan SDM. Pengembangan SDM dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, serta pendidikan dan pelatihan. Hal ini sangat penting dilaksanakan karena adanya perubahan baik pada manusia, teknologi, pekerjaan, maupun organisasi.¹¹ Dengan adanya pelatihan dan pengembangan SDM di perguruan tinggi, diharapkan keterampilan tenaga pendidik dapat berkembang, dan mereka dapat memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas. Untuk itu, kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM perlu diprogram dan segera dilaksanakan.

Di samping pelatihan dan pengembangan SDM, pelaksanaan pemeliharaan SDM juga hal penting yang perlu diperhatikan. Pemeliharaan SDM merupakan usaha untuk mempertahankan, membina, dan meningkatkan kondisi fisik, mental, sikap, dan perilaku pegawai agar menjadi loyal dan mampu bekerja dengan optimal untuk menunjang tercapainya tujuan.¹² Jika pemeliharaan tenaga pendidik di perguruan tinggi kurang diperhatikan, maka semangat kerja, motivasi berprestasi, disiplin kerja, sikap dan loyalitas tenaga pendidik akan menurun. Oleh karena itu, pemeliharaan SDM di perguruan tinggi harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh agar dosen sebagai tenaga pendidik dapat bertahan dan berkontribusi secara maksimal, sehingga kinerja dosen akan meningkat.

¹¹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), hal.105.

¹² Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM....*, hal.249.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja.¹³ Selain itu, kompensasi juga sebagai pemelihara untuk tetap bertahan. Pemberian kompensasi yang layak di perguruan tinggi akan menarik orang-orang yang berkualitas untuk bergabung, mempertahankan dosen yang berkualitas, dan memotivasi dosen dalam meningkatkan kinerja. Sistem pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung atau kompensasi pelengkap yang tepat dan sesuai dapat menjamin kesejahteraan dosen, dan dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja.

Selain oleh kompensasi, kinerja seorang dosen juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kesediaan dosen untuk tetap hadir, aktif, dan bertahan juga dapat disebabkan oleh kepuasan yang didapat dosen dari pekerjaan dan organisasinya.¹⁴ Dapat dikatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap kinerjanya.¹⁵ Dosen dengan kinerja yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas akademik. Agar kinerja dosen berkualitas, dosen sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Ketika dosen merasakan kepuasan dalam bekerja, dosen cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.

¹³ Umi Masruroh, Partono Thomas, Lyna Latifah, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes", *Economic Education Analysis Journal* 1, no.2 (2012): hal.2.

¹⁴ Ursa Majorsy, "Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma", *Jurnal Psikologi* vol.1, no.1 (Desember 2007): hal.64.

¹⁵ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013), hal.193.

Berdasarkan kondisi di lapangan dan dari hasil pengamatan peneliti, terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan masih rendahnya kinerja dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yaitu: (1) ada beberapa dosen yang masuk kelas dan meninggalkan kelas tidak tepat waktu, (2) ada beberapa dosen yang menyerahkan atau mempublikasikan nilai hasil evaluasi belajar mahasiswa tidak tepat waktu, (3) mahasiswa kesulitan menemui dosen untuk melakukan bimbingan, dan (4) ada beberapa dosen yang mempunyai pekerjaan sampingan sehingga berada di kantor hanya pada jam mengajar, dan lain-lain.

Sebagaimana dijelaskan pada paragraf sebelumnya, tujuan pendidikan di perguruan tinggi akan sulit tercapai apabila kinerja dosen rendah. Untuk meningkatkan kinerja dosen, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja dosen, yaitu faktor eksternal yang berasal dari luar berupa kompensasi dan faktor internal berasal dari dalam diri dosen itu sendiri berupa kepuasan kerja. Dari uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, yaitu pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen yang dikontrol dengan variabel komitmen organisasi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis merumuskan pokok-pokok masalah yang menjadi kajian dalam skripsi ini, yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara linier terhadap kinerja dosen ketika dikontrol dengan variabel komitmen organisasi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara linier terhadap kinerja dosen ketika dikontrol dengan variabel komitmen organisasi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
3. Seberapa besar kontribusi variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ingin diteliti, maka penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara linier terhadap kinerja dosen ketika dikontrol dengan variabel komitmen organisasi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara linier terhadap kinerja dosen ketika dikontrol dengan variabel komitmen organisasi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- e. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan teoritis (bagi pengembangan ilmu pengetahuan), dan kegunaan praktis (bagi peneliti maupun lembaga).

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama dalam manajemen kinerja.
- 2) Menambah wawasan bagi para praktisi pendidikan, bahwa kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kompensasi dan kepuasan kerja.
- 3) Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna menjadikan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis yang belum tercakup dalam penelitian ini.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Memberikan informasi bagi para dosen agar meningkatkan kualifikasinya sebagai upaya meningkatkan profesionalisme, sehingga kualitas lulusannya lebih berkualitas.
- 2) Sebagai bahan masukan bagi para dosen serta Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, bahwa sistem kompensasi dan kepuasan kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja, dan dapat mendorong kualitas kinerja dosen.

- 3) Sebagai bahan masukan kepada para praktisi pendidikan bahwa tujuan pendidikan nasional akan tercapai bila didukung oleh kualitas kinerja yang baik dari para dosen khususnya dan tenaga kependidikan pada umumnya.

D. Telaah Pustaka

Setiap kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi membutuhkan pengelolaan yang terencana seefektif dan seefisiensi mungkin. Pengelolaan tersebut dapat diaktualisasikan dengan menyusun serangkaian program. Dalam menyusun program berkaitan dengan manajemen kinerja perlu memperhatikan berbagai aspek, mencakup fungsi kerja, kontribusi kerja, hakikat kerja, pengelolaan kinerja, prestasi kerja, dan hambatan kerja. Dari hasil analisis yang dilakukan melahirkan indikator berupa pengukuran dan penilaian kinerja yang selanjutnya dimasukkan dalam proses penyusunan manajemen kinerja dengan menggunakan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Lebih lanjut, ketika upaya tersebut dilakukan secara faktual dalam organisasi, setiap elemen anggota organisasi termasuk manajer dan karyawan harus konsisten dan komitmen dalam menjalankannya.¹⁶ Selain itu, landasan yuridis sangat diperlukan berkenaan dalam melindungi hak maupun kewajiban antara personalia dengan organisasi. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan manajemen kinerja secara optimal diperlukan suatu kriteria yang baik mencakup hal-hal

¹⁶ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), hal.242-243.

yang bersifat teknis serta nonteknis. Dengan demikian, diharapkan dalam melakukan proses penyusunan manajemen kinerja menjadi terstruktur dan sistematis.¹⁷ Dalam tulisan tersebut diperoleh pemahaman bahwa suatu organisasi dapat berjalan secara sinergis ketika manajemen kinerja sudah terkelola dengan baik, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai strategi oleh organisasi untuk meningkatkan performa dan produktivitas dalam meraih tujuan organisasi yang diinginkan. Ketika merumuskan program dalam manajemen kinerja seharusnya perlu dilakukan pengukuran dan penilaian proses kerja yang telah berjalan sebelumnya, agar program yang akan diaktualisasikan dapat berjalan secara optimal. Akan tetapi, dalam tulisan tersebut belum dibahas secara jelas mengenai pengukuran dan penilaian proses kerja.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan organisasi.¹⁸ Tanpa SDM yang efektif, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁹ Bagaimana SDM dikelola juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang mana budaya tersebut akan mempengaruhi keterampilan, kemampuan SDM, dan kesesuaian anggota dengan organisasi. Setiap organisasi memiliki cara, kebiasaan, dan aturan dalam mencapai tujuan dan misi organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang membedakan antara

¹⁷ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan...*, hal.243-244.

¹⁸ Lena Ellitan, "Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan," *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* vol.4, no.2 (September 2002): hal.67.

¹⁹ Mahsun, "Pendekatan dalam Meningkatkan Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia", *Media Bina Ilmiah* vol.7, no.1 (Januari 2013): hal.59.

organisasi yang satu dengan yang lainnya.²⁰ Hasil penelitian kuantitatif di Universitas Palyatan Daha Kediri menyimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen dan karyawan yang berjumlah 100 orang, dan jumlah sampel diambil seluruhnya dari jumlah populasi.²¹ Dari olah data menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.175, artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.175. Nilai t_{hitung} sebesar 2.882 dengan nilai signifikansi 0.005, sedangkan nilai t_{tabel} pada df 99 dengan taraf signifikansi 5% adalah 1.980. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.882 > 1.980$), dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi ($0.005 < 0.05$). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan. Sehingga keunggulan kompetitif dapat dicapai dengan pengelolaan organisasi yang efektif.²² Dalam *literature* tersebut tidak perlu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , karena olah data bukan secara manual, akan tetapi menggunakan SPSS. Sehingga cukup melihat nilai signifikan dan koefisien regresi untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel X terhadap Y.

Pengelolaan organisasi dalam hal keselektifan perekrutan, merupakan jaminan dalam pekerjaan dan kepercayaan pada SDM yang dimiliki

²⁰ Armanu Thoyib, "Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* vol.7, no.1 (Maret 2005): hal.65.

²¹ Ari Cahyono, "Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Palyatan Daha Kediri", *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi* vol.1, no.1 (Juni 2012): hal.286.

²² Ari Cahyono, "Analisa Pengaruh Kepemimpinan...., hal.294.

organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Sehingga dibutuhkan kehati-hatian dan selektivitas yang tinggi di dalam proses rekrutmen dan seleksi.²³ Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi yaitu mendapatkan orang yang sesuai atau tepat untuk suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap kinerjanya, mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan untuk waktu yang lama.²⁴ Studi kasus di SMPIT Al Azhar Jambi menemukan rekrutmen tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh pihak yayasan.²⁵ Calon tenaga pendidik masuk sebagai tenaga pendidik di SMPIT Al Azhar Jambi berdasarkan rekomendasi dari tenaga pendidik di SMPIT Al Azhar Jambi, kemudian mereka disuruh melengkapi administrasi dan langsung diterima untuk mengajar. Semestinya kepala sekolah melakukan proses rekrutmen menurut peraturan yang telah ditetapkan agar calon tenaga pendidik memahami apa yang menjadi hak dan kewajiban saat diterima serta adanya kesepakatan kerja. Kesepakatan kerja perlu dilakukan untuk menghindari terjadinya pengunduran diri tenaga pendidik. Pengunduran diri tenaga pendidik di sekolah swasta sangat mudah terjadi, hal ini dilatarbelakangi jumlah kompensasi yang mereka terima. Data tenaga pendidik SMPIT Al Azhar Jambi yang mengundurkan diri dari tahun ajaran 2004/2005 sampai tahun ajaran 2008/2009 berjumlah 16 orang. Proses rekrutmen yang kurang optimal ini berakibat minimnya komitmen tenaga

²³ Lena Ellitan, "Praktik-praktik...., hal.72.

²⁴ Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Widya* vol.1, no.1 (Mei-Juni 2013): hal.40.

²⁵ Suryawayuni Latief, "Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Azhar Jambi", *Innovatio* vol.X, no.1 (Januari-Juni 2011): hal.196.

pendidik terhadap sekolah dan proses pembelajaran.²⁶ Banyak kendala yang dihadapi organisasi dalam pelaksanaan rekrutmen, baik berupa kendala dari dalam maupun dari luar organisasi. Dari dalam organisasi berupa kebijakan-kebijakan yang ada, dan dari luar organisasi yaitu banyaknya organisasi yang mencari tenaga kerja yang sama dengan tawaran kompensasi yang lebih besar. Dengan adanya kendala-kendala tersebut, maka perlu adanya tindaklanjut dengan memberikan solusi-solusi, yang mana dalam *literature* belum terdapat solusi-solusi untuk mempertahankan tenaga pendidik untuk tetap tinggal.

Faktor yang mempengaruhi untuk berkomitmen terhadap lembaga atau organisasi yaitu adanya kepuasan yang diperoleh, dan semangat kerja. Kepuasan yang diperoleh seseorang dapat menimbulkan kesediaan untuk selalu hadir, berperan aktif, dan bertahan dalam organisasi. Selain itu, seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik, dan dengan sepenuh hati.²⁷

Penelitian kuantitatif yang dilakukan Ursy Majorsy di Universitas Gunadarma dengan jumlah responden 65 dosen, dan teknik olah data menggunakan SPSS. Diperoleh hasil *F-Test* untuk kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 34.739 dengan tingkat signifikansi 0.000, dan koefisien regresi sebesar 52.8%, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan

²⁶ Suryawahyuni Latief, "Rekrutmen...", hal.201-202.

²⁷ Ursy Majorsy, "Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma", *Jurnal Psikologi* vol.1, no.1 (Desember 2007): hal.64-66.

semangat kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 52.8%.²⁸ Demikian pula hasil *F-test* untuk kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 9.819 dengan tingkat signifikansi 0.003, dan koefisien regresi sebesar 13.5%, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, namun pengaruh tersebut tidaklah begitu besar yaitu hanya 13.5%. Sedangkan *F-test* untuk semangat kerja sebesar 66.464 dengan tingkat signifikansi 0.000, dan koefisien regresi sebesar 51.3%, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari semangat kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 51.3%. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, diharapkan dosen mampu untuk tetap berdedikasi terhadap pekerjaan dan organisasi.²⁹ Dalam *literature* tersebut perlu diperhatikan dan diadakan evaluasi mengenai kepuasan kerja dosen, karena dalam *literature* tersebut kepuasan kerja dosen masih tergolong rendah. Selain itu, juga perlu diadakan penelitian yang serupa di tempat lain untuk mengetahui seberapa besar kepuasan dosen yang diperoleh.

Indrarini³⁰ dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang. Populasi penelitian sebanyak 251 dan diambil sampel 40% sehingga menjadi 101 responden.³¹ Diperoleh nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 1.346 menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau penurunan kepuasan

²⁸ Ursu Majorsy, "Kepuasan Kerja..., hal.67-70.

²⁹ Ursu Majorsy, "Kepuasan Kerja..., hal.67-72.

³⁰ Indrarini, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang" (Tesis., Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2009).

³¹ Indrarini, "Pengaruh Motivasi..., hal.50-51.

kerja sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja dosen sebesar 1.346%. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.414, yang berarti kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang sebesar 41.4% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dosen maka kinerjanya semakin tinggi pula, begitu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja dosen.³² Hasil *output* SPSS dalam penelitian Tesis tersebut, seperti uji korelasi dan regresi tidak dicantumkan dalam *Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan*, sehingga akan membingungkan pembaca dalam memahami hasil penelitian. Seorang pembaca akan bertanya-tanya dari mana hasil tersebut diperoleh, dan apakah hasil tersebut benar atau rekayasa. Hasil *output* SPSS dalam penelitian tersebut memang ada, namun dicantumkan di lampiran dan oleh Indrarini tidak diberi keterangan *footnote* pada bagian *Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan* bahwa hasil *output* SPSS uji korelasi dan regresi berada di lampiran.

Hasil penelitian yang diperoleh Indrarini searah dengan hasil penelitian Ni Luh Eka Desy Purnami dkk, bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Eka Desy Purnami dkk, bukan tentang dosen melainkan karyawan UD Mente Bali Sejahtera dengan responden sebanyak 157 orang. Hasil *output* SPSS menunjukkan keeratan hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

³² Indrarini, "Pengaruh Motivasi..., hal.84-85.

karyawan adalah 0.631 dan besar sumbangan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 39.80% dengan $p\text{-value} = 0.000 < \alpha$ () = 0.05. Hal ini berarti bahwa kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan tujuan dari lembaga dapat tercapai.³³ Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Eka Desy Purnami dkk tergolong ke dalam penelitian kuantitatif kausal, karena terdapat hubungan sebab akibat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergolong ke dalam penelitian kuantitatif korelasi, karena ingin mengetahui apakah ada hubungan dan seberapa besar tingkat hubungan antara variabel. Walaupun demikian, hasil penelitian tersebut sudah memberikan kontribusi dan informasi kepada peneliti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hal serupa juga dikatakan oleh Akmal Umar, bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi, dalam penelitian yang dilakukan oleh Akmal Umar juga bukan tentang dosen melainkan pekerja yang bekerja di Industri Manufaktur Kota Makassar dengan responden sebanyak 300. Koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja sebesar 0.26 ($t\text{-hitung } 6.66 > 1.96$). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka akan meningkatkan pula kinerjanya. Pekerjaan yang dikerjakan karena ada perasaan puas akan membuat pekerja merasa bertanggung jawab, disiplin dan

³³ Ni Luh Eka Desy Purnami, I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila, "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera", *e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* vol.2 (2014): hal.4-6.

patuh, merasa bangga sebagai pekerja, merasa bangga dan hormat kepada atasan, dan merasa bangga terhadap citra industri, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.³⁴ Dari *literature* Akmal Umar analisis data menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*), sedangkan analisis data yang digunakan oleh peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Product and Social Sciences*). Selain itu, jenis penelitian yang dilakukan oleh Akmal Umar jenis *exploratory research* yaitu bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara berbagai variabel melalui pengujian hipotesis. Hal tersebut berbeda dengan jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu kuantitatif korelasi. Walaupun demikian, hasil penelitian tersebut sudah memberikan kontribusi dan informasi kepada peneliti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat dilakukan penelitian serupa di tempat lain untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut belum adanya informasi yang lengkap mengenai kontribusi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga peneliti akan melakukan penelitian dengan olah data menggunakan program SPSS, dan melakukan analisis korelasi serta regresi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja.

Selain kepuasan kerja, penempatan sumber daya manusia juga perlu diperhatikan. Penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya akan menjadikan seseorang memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi, sehingga kemudahan di dalam menyelesaikan tugas-

³⁴ Akmal Umar, ‘Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar”, *Jurnal Aplikasi Manajemen* vol.10, no.2 (Juni 2012): hal. 410-414.

tugasnya juga akan diperoleh. Selain itu, sumber daya manusia menjadi produktif dan prestasi kerja pun akan meningkat.³⁵ Adapun mengenai faktor-faktor ketepatan penempatan sumber daya manusia dalam jabatan yaitu terdiri dari kesesuaian pengetahuan, keterampilan, sikap, pendidikan, kepribadian, dan pengalaman. Dari enam faktor tersebut diujikan dengan semangat kerja guru dan karyawan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Tanjung Tani-Nganjuk, sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 68 orang.³⁶ Analisis olah data menggunakan SPSS dan diperoleh hasil penelitian yaitu F_{hitung} sebesar 24.364 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, dan F_{tabel} sebesar 2.25. Dengan kata lain, faktor-faktor penempatan sumber daya manusia memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja guru dan karyawan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0.706 atau 70.6 %, sehingga dapat dikatakan bahwa faktor-faktor penempatan sumber daya manusia memberikan kontribusi 70.6% terhadap semangat kerja guru dan karyawan di MTsN Tanjung Tani Nganjuk.³⁷ Ketika penempatan sumber daya manusia berjalan dengan tepat dan sesuai dengan minat serta kemampuan para anggota maka semangat dan etos kerja pun akan diperoleh, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Dalam *literature* tersebut tidak perlu membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , karena olah data bukan secara manual melainkan menggunakan SPSS, sehingga cukup melihat nilai

³⁵ Umi Asaroh, "Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Tanjung Tani-Nganjuk", *Jurnal Ilmu Manajemen* vol.1, no.1 (Juni 2012): hal.266.

³⁶ Umi Asaroh, "Pengaruh Penempatan..., hal.267-268.

³⁷ Umi Asaroh, "Pengaruh Penempatan..., hal.278.

probabilitas atau nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel X terhadap Y. Selain itu, dalam penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian kuantitatif eksplanatori, sedangkan jenis penelitian yang akan peneliti gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif korelasi.

Seorang karyawan terdorong untuk bekerja dan bersedia untuk mencerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya karena ingin memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga dengan cara bekerja, seseorang akan mendapatkan imbalan dan dapat memuaskan kebutuhan hidupnya.³⁸ Imbalan yang dimaksud di sini adalah kompensasi, yang diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, sebagai imbalan atas jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban, dan tanggung jawabnya.³⁹ Menurut Schuler dan Jackson bahwa tujuan dari pemberian kompensasi yakni untuk menarik orang-orang yang berkualitas untuk bergabung, mempertahankan karyawan yang baik atau berkualitas untuk tetap bertahan, meraih keunggulan kompetitif, memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja, melakukan pembayaran sesuai aturan hukum, mengokohkan dan menentukan struktur organisasi, dan memudahkan sasaran strategis yakni di dalam kelangsungan hidup dan pertumbuhan yang pesat disertai dengan inovasi.⁴⁰ Melalui pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan

³⁸ Ninuk Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* vol.4, no.2 (September 2002): hal.108-109.

³⁹ Ninuk Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator...", hal.110.

⁴⁰ Ninuk Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator...", hal.111-112.

tingkat ketidakhadiran serta keluar–masuknya karyawan dapat diminimalkan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.⁴¹ Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja guru ekonomi di SMA Negeri Brebes. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi SMA negeri se-kabupaten Brebes yang berjumlah 45 guru dengan signifikansi 5%, maka sampelnya sebesar 40 guru. Diperoleh nilai t sebesar 2.888 dengan signifikansi 0.000. Hasil *output* SPSS menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.429, nilai tersebut kemudian dikuadratkan dan diprosentasekan menjadi 18.40 %. Dapat dikatakan, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ekonomi di SMA Negeri Brebes sebesar 18.40 %.⁴² Dalam penelitian tersebut semestinya nilai koefisien determinasi (R^2) tidak perlu dikuadratkan, karena nilai tersebut sudah dikuadratkan dari hasil nilai R . Nilai koefisien determinasi (R^2) bukan menunjukkan pengaruh melainkan menunjukkan seberapa besar sumbangan yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis statistik yang benar yaitu kompensasi memberikan sumbangan sebesar 42.9% terhadap kinerja guru ekonomi di SMA Negeri Brebes. Dalam penelitian tersebut tidak disebutkan nilai korelasi, sehingga tidak diketahui seberapa besar tingkat hubungan antara kompensasi dengan kinerja, apakah tingkat hubungan tersebut rendah,

⁴¹ Ninuk Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator...", hal.115.

⁴² Umi Masruroh, Partono Thomas, Lyna Latifah, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes", *Economic Education Analysis Journal* 1, no.2 (2012): hal.4.

sedang, atau kuat. Selain itu, juga belum dilakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh yang diberikan.

Hasil penelitian tersebut serupa dengan hasil penelitian kuantitatif Ni Luh Eka Desy Purnami dkk⁴³, bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja, dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 157 orang. Keeratan hubungan pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.485 dan besar sumbangan pengaruhnya adalah 23.50% dengan $p\text{-value} = 0.000 < \alpha () = 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera. Artinya, semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan tersebut juga menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Besar sumbangan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 82.40% dan tingkat hubungannya sebesar 0.908 atau dalam kategori sangat kuat.

Berbeda dengan hasil penelitian di Perusahaan Manufaktur Jawa Timur, bahwa kompensasi dalam bentuk materi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t_{hitung} sebesar 0.792 dibawah t_{tabel} 1.96. Hal ini dapat terjadi kemungkinan disebabkan responden yang dipilih adalah para manajer menengah yang berjumlah 110 responden, yang mana dalam hal kompensasi berupa materi yang diterima telah sesuai

⁴³ Ni Luh Eka Desy Purnami, I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila, "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera", *e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* vol.2 (2014): hal.4-6.

atau bahkan melebihi harapan. Teknik analisis data dalam penelitian tersebut menggunakan SPSS untuk menguji kuesioner yaitu uji validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk menguji pengaruh variabel menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan paket *Smart PLS*.⁴⁴ Dalam penelitian tersebut perlu dilakukan analisis kembali mengenai hasil penelitian yang tidak mendukung hipotesis atau menolak Ha. Selain itu, juga perlu dilakukan analisis korelasi dan regresi dengan menggunakan SPSS agar dapat diketahui tingkat hubungan dan pengaruh antara kompensasi dengan kinerja.

Dalam hal lain, mengembangkan profesi SDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja, sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan profesi. Alasan yang melatarbelakangi hal tersebut antara lain: seleksi personal yang dilakukan oleh sebuah institusi pendidikan belum menjamin kualitas personal tersebut terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaan secara tepat, perkembangan kapasitas pekerjaan yang menuntut seorang tenaga pendidik untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuannya dalam mendidik, serta adanya konsep manajemen yang meyakini bahwa pelatihan akan meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kepuasan kerja.⁴⁵ Sehingga pelatihan sangat diperlukan dalam proses pemberdayaan sumber daya manusia sebagai salah satu penunjang tujuan organisasi.⁴⁶ Temuan

⁴⁴ Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* vol.13, no.1 (Maret 2011): hal.43-44.

⁴⁵ Jaja Jahari dan Amirulloh Syarbini, *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.41.

⁴⁶ Fajar Hanafi, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Panti Asuhan Bina Insani Yogyakarta", (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013), hal.74.

secara teoritis, bahwa pemberdayaan dosen mampu meningkatkan kinerja dosen di PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar. Dengan demikian, semakin baik pemberdayaan dosen maka semakin baik pula kinerja dosen terhadap lembaga.⁴⁷ Dalam hal tersebut perlu adanya tindaklanjut penelitian kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program SPSS, agar diketahui seberapa besar hubungan dan pengaruh yang diberikan oleh variabel pemberdayaan dosen terhadap variabel kinerja dosen.

Pemberdayaan kemampuan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik perlu dikembangkan dengan adanya pelatihan-pelatihan.⁴⁸ Bentuk pelatihan yang diadakan di Panti Asuhan Bina Insani Yogyakarta berupa pelatihan berkala dan pelatihan secara rutin. Pelatihan berkala ini berupa seminar⁴⁹, dan untuk pelatihan yang bersifat rutin yaitu pemberian contoh mengajar oleh Kepala Panti terhadap tenaga didik yang baru.⁵⁰ Selain itu, untuk bentuk pengembangan kemampuan SDM yang dilakukan oleh pihak Panti Asuhan Bina Insani adalah dengan mengadakan kegiatan studi banding dan tadabur alam. Program pengembangan SDM ini dimaksudkan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta mengembangkan kemampuan keterampilan tenaga pendidik, yang nantinya juga berguna untuk pemberian diri agar pekerjaan di masa yang akan datang menjadi lebih baik

⁴⁷ Hasan Nongkeng, dkk, "Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar)", *Jurnal Aplikasi Manajemen* vol.10, no.3 (September 2012): hal.582.

⁴⁸ Fajar Hanafi, "Manajemen Sumber Daya Manusia...", hal.74.

⁴⁹ Fajar Hanafi, "Manajemen Sumber Daya Manusia...", hal.74-75.

⁵⁰ Fajar Hanafi, "Manajemen Sumber Daya Manusia...", hal.77-78.

lagi.⁵¹ Dengan adanya pelatihan dan pengembangan SDM tersebut diharapkan keterampilan dari seorang tenaga pendidik dan kependidikan dapat berkembang, dan memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas. Sehingga perlu diprogram dan direncanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM untuk mengembangkan profesi dan karier tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, juga perlu adanya evaluasi dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, karena untuk mengetahui perkembangan dan hasil yang dicapai setelah adanya kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM. Akan tetapi, dalam tulisan tersebut belum terbahas mengenai evaluasi pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM.

Departemen personalia harus mengambil peranan aktif di dalam perencanaan karier karyawan, dikarenakan dapat membantu mengembangkan para karyawan di dalam promosi jabatan, meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dengan cara memperhatikan karier individual, menggali kemampuan-kemampuan potensial karyawan, memotivasi para karyawan untuk tumbuh dan berkembang, sadar akan kualifikasi karyawan, memuaskan kebutuhan karyawan dengan adanya penghargaan individual dan prestasi, dan membantu para anggota agar siap untuk jabatan-jabatan yang lebih penting.⁵² Dalam praktek, departemen personalia mendorong perencanaan karier melalui pendidikan karier, penyediaan infomasi, dan konseling.⁵³ Selain peran dari departemen personalia, maka implementasi rencana-rencana karier juga

⁵¹ Fajar Hanafi, "Manajemen Sumber Daya Manusia...", hal.78-80.

⁵² Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013), hal.127-128.

⁵³ Hani Handoko, *Manajemen Personalia...*, hal.128.

memerlukan pengembangan karier yang dimulai dari diri karyawan sendiri. Kegiatan pengembangan karier ini dapat dilakukan karyawan melalui prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, dan peningkatan kemampuan karyawan melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar, sehingga hal ini bermanfaat bagi organisasi dalam pengembangan SDM internal maupun bagi pencapaian rencana karier karyawan.⁵⁴ Dapat dikatakan bahwa pengembangan karier karyawan dimulai dari diri individu sendiri. Selain itu, peran dari seorang departemen personalia juga mempengaruhi. Sehingga karier harus dikelola melalui perencanaan yang cermat, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Apabila tidak, para karyawan akan sering tidak memanfaatkan berbagai kesempatan karier dan kinerja karyawan tidak akan meningkat.

Salah satu indikator yang menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yaitu motivasi berprestasi. Apabila seseorang kurang memiliki motivasi berprestasi maka akan kurang efektif dan efisien di dalam bekerja.⁵⁵ Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang baik atau dengan predikat yang terpuji.⁵⁶ Sehingga motivasi berprestasi terhadap kinerja perlu diperhatikan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja, dan secara tidak langsung

⁵⁴ Hani Handoko, *Manajemen Personalia...*, hal.130-133.

⁵⁵ Tuti Sulastri, "Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin dengan Kinerja Dosen", *Jurnal Optimal* vol.1, no.1 (Maret 2007): hal.13-14.

⁵⁶ Tuti Sulastri, "Hubungan Motivasi Berprestasi...", hal.16.

juga berpengaruh terhadap prestasi kerja, yang mana prestasi kerja tersebut nantinya juga akan berdampak baik terhadap perkembangan karier. Hasil penelitian kuantitatif di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Papua menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.⁵⁷ Penelitian dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 62 orang, dan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.791, sehingga dapat diartikan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi pegawai sebesar 79.1%.⁵⁸ Variabel motivasi pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 0.006 terhadap variabel kinerja, di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.660 > 1.960$.⁵⁹ Dari hasil analisis data statistik yang dilakukan dalam penelitian tersebut belum benar. Dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0.791 dan R^2 sebesar 0.626.⁶⁰ Nilai R menunjukkan tingkat hubungan antar variabel yaitu kuat, dan nilai R^2 menunjukkan kontribusi motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 62.6%. Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh motivasi pegawai terhadap kinerja yaitu cukup melihat nilai signifikansi dan koefisien regresi. Sehingga dalam *literature* tersebut tidak perlu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , karena olah data bukan secara manual, akan tetapi menggunakan SPSS.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan di Universitas Islam “45” Bekasi, bahwa analisis data statistik yang dilakukan sudah benar. Penelitian

⁵⁷ Andarias Patiran, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)", *Fokus Ekonomi* vol.5, no.2 (Desember 2010): hal.38.

⁵⁸ Andarias Patiran, "Analisis Faktor-faktor..., hal.38.

⁵⁹ Andarias Patiran, "Analisis Faktor-faktor..., hal.39.

⁶⁰ Andarias Patiran, "Analisis Faktor-faktor..., hal.38.

dilakukan dengan jumlah responden 60 dosen tetap Universitas Islam "45" Bekasi, diperoleh data nilai R sebesar 0.650 dan R^2 sebesar 0.4225. Apabila motivasi berprestasi meningkat maka kinerja dosen pun juga ikut meningkat, kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen sebesar 42.25%.⁶¹ Begitu halnya dengan penelitian di Universitas Pwyatan Daha Kediri, motivasi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan dengan jumlah responden 100 orang. Diperoleh nilai koefisien regresi adalah 0.164, berarti apabila ada peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja dosen dan karyawan akan meningkat sebesar 0.164 satuan. Nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 3.272 dengan nilai Sig. 0.001. Sedangkan nilai t_{tabel} pada df 99 dan taraf signifikansi 5% adalah 1.980. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.272 > 1.980$) dan nilai Sig. < taraf signifikansi ($0.001 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja dosen dan karyawan.⁶² Dalam *literature* tersebut tidak perlu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , karena olah data bukan secara manual, akan tetapi menggunakan SPSS. Sehingga untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel X terhadap Y yaitu cukup dengan melihat nilai koefisien regresi, nilai Sig., dan koefisien beta. Koefisien beta variabel motivasi adalah 0.258, hal ini menunjukkan dominasi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dosen dan karyawan adalah 25.8%. Apabila motivasi yang diberikan kepada dosen

⁶¹ Tuti Sulastri, "Hubungan Motivasi Berprestasi..., hal.17-19.

⁶² Ari Cahyono, "Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pwyatan Daha Kediri", *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi* vol.1, no.1 (Juni 2012): hal.294.

dan karyawan tinggi maka kinerja pun akan tinggi, sehingga motivasi dalam bekerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja.

Dalam sebuah institusi sering ditemukan berbagai macam permasalahan yang dapat mempengaruhi proses kerja. Dampak akhirnya akan menghasilkan kinerja yang buruk/rendah. Pada situasi yang demikian, sangat dibutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu untuk membangkitkan motivasi kerja dan mengubah iklim organisasi menjadi sehat.⁶³ Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja SDM secara keseluruhan, karena pemimpin memiliki peran yang sentral di sebuah organisasi.⁶⁴ Dari hasil penelitian di Universitas Palyatan Daha Kediri, menunjukkan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan, jumlah responden sebanyak 100 orang. Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.384, berarti apabila ada peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0.384 satuan. Koefisien beta variabel gaya kepemimpinan adalah 0.462, hal ini menunjukkan dominasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen dan karyawan adalah 46.2%. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.779 > 1.980$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen dan karyawan.⁶⁵ Dalam *literature* tersebut tidak perlu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , karena olah data bukan secara manual melainkan menggunakan SPSS, sehingga

⁶³ Ari Cahyono, "Analisa Pengaruh Kepemimpinan..., hal.284.

⁶⁴ Ari Cahyono, "Analisa Pengaruh Kepemimpinan..., hal.287.

⁶⁵ Ari Cahyono, "Analisa Pengaruh Kepemimpinan..., hal.293-294.

cukup melihat nilai koefisien regresi, nilai Sig., dan koefisien beta untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen dan karyawan. Selain itu, informasi dalam *literature* tersebut kurang lengkap, karena tidak disebutkan nilai koefisien korelasi variabel gaya kepemimpinan, yang mana nilai tersebut untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja.

Penelitian serupa dilakukan oleh Wirdatul Muniroh⁶⁶ dalam penelitiannya menunjukkan bahwa keberhasilan dan kegagalan sekolah juga sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah di dalam mengelola kinerja guru. Penelitian dilakukan di SMA N 1 Teladan Yogyakarta dengan jumlah responden 75 guru. Diperoleh nilai R sebesar 0.637 dan nilai R² sebesar 0.406. Sehingga semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 40.6%, dan koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru sebesar 0.637, artinya hubungan dari kedua faktor tersebut kuat.⁶⁷

Hal serupa juga disampaikan oleh Zulfania Rizka Imrani⁶⁸ yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang

⁶⁶ Wirdatul Muniroh, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA 1 Teladan Yogyakarta" (Skripsi, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

⁶⁷ Wirdatul Muniroh, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan...", hal.84-85.

⁶⁸ Zulfania Rizka Imrani, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta" (Skripsi, Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012).

signifikan terhadap kinerja 10 guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta, diperoleh nilai R sebesar 0.745 serta nilai R^2 sebesar 0.555. Hubungan dari kedua faktor tersebut kuat dan bernilai positif, serta gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 55.5%. Apabila nilai kepemimpinan naik, maka akan diikuti pula dengan kinerja guru yang meningkat.⁶⁹ Oleh karena itu, agar kinerja guru tetap baik dan meningkat, maka sebaiknya gaya kepemimpinan bersifat fleksibel, yaitu menyesuaikan kondisi dan situasi yang ada. Dalam penelitian kuantitatif tersebut, belum secara detail membahas mengenai variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, dan lebih fokus membahas mengenai kepemimpinan kepala sekolah. Sehingga informasi mengenai kinerja masih kurang.

Konflik dalam organisasi atau dalam suatu pekerjaan dapat terjadi antara individu pimpinan maupun individu karyawan, dan juga dapat terjadi antara konflik individu dengan kelompok, maupun konflik antara kelompok tertentu dengan kelompok lain.⁷⁰ Hal tersebut dapat terjadi karena dilandasi oleh komunikasi yang kurang baik dan kurang adanya koordinasi sehingga dapat menimbulkan adanya konflik.⁷¹ Sehingga keterampilan komunikasi yang baik dan efektif sangat diperlukan, dengan cara memastikan apakah yang disampaikan dapat diterima baik atau dengan kata lain apakah yang disampaikan memiliki arti yang sama dengan yang diterima oleh penerima

⁶⁹ Zulfania Rizka Imrani, "Hubungan Gaya Kepemimpinan...", hal.102.

⁷⁰ Heni Susilawati, "Peranan Manajemen Konflik pada Suatu Organisasi", *Media Wisata* vol.4, no.1 (April 2010): hal.14-15.

⁷¹ Heni Susilawati, "Peranan Manajemen Konflik...", hal.15.

instruksi.⁷² Dengan adanya keterampilan komunikasi yang baik dan efektif dapat mencegah atau memperkecil terjadinya konflik serta dapat mengklarifikasi konflik yang sedang terjadi dan dapat meredakan konflik.⁷³ Terciptanya komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dengan guru akan terkait langsung dengan kualitas pendidikan. Apabila kepala sekolah mau dan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan guru, menghargai guru sebagai mitra kerja, maka hubungan yang harmonis akan terwujud dan guru pun juga akan menghormati kepala sekolah sebagai atasan, pemberi petunjuk dan masukan. Sehingga kualitas pendidikan akan meningkat dengan adanya komunikasi yang berjalan dengan baik. Dari hal tersebut dapat diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru.⁷⁴ Dalam *literature* tersebut penulis baru memberikan hipotesis adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Belum adanya tindaklanjut untuk penelitian di sekolah maupun madrasah yang membahas mengenai hal tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dapat tercapai apabila terdapat disiplin kerja dari setiap individu, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Sehingga diperlukan kesadaran dari setiap individu dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, suatu organisasi harus mengusahakan agar peraturan tersebut bersifat jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu baik bagi

⁷² Heni Susilawati, "Peranan Manajemen Konflik...", hal.13.

⁷³ Heni Susilawati, "Peranan Manajemen Konflik...", hal.19-20.

⁷⁴ Maryadi Syarif, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru", *Media Akademika* vol.26, no.1 (Januari 2011): hal.133-134.

pimpinan maupun bagi karyawan. Disiplin menunjukkan sikap kesediaan, kerelaan, dan sikap hormat yang ada pada diri karyawan untuk mematuhi dan menaati segala peraturan dan ketetapan yang berlaku di organisasi.⁷⁵ Disiplin kerja yang baik akan mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, sehingga akan diperoleh hasil yang optimal bagi organisasi, dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.⁷⁶ Disiplin kerja perlu ditanamkan dalam diri setiap individu, karena menyangkut tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang untuk disiplin.⁷⁷ Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yakni besar kecilnya pemberian kompensasi, adanya aturan yang dijadikan pegangan, keteladanan pimpinan, pengawasan pimpinan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, perhatian terhadap karyawan, dan kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin.⁷⁸ Sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai harus diperhatikan oleh seorang pemimpin. Adanya disiplin kerja yang baik, maka akan berdampak pula terhadap meningkatnya kinerja.

Penelitian kuantitatif Umi Masruroh, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi di SMA Negeri Brebes, jumlah responden sebanyak 40 guru ekonomi. Hasil *output* SPSS menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.689, nilai tersebut

⁷⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hal.85-86.

⁷⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal.86-88.

⁷⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal.95.

⁷⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal.89-92.

kemudian dikuadratkan dan diprosentasekan menjadi 47.47%. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ekonomi di SMA Negeri Brebes sebesar 47.47%.⁷⁹ Dalam penelitian tersebut seharusnya nilai koefisien determinasi (R^2) tidak perlu dikuadratkan, karena nilai tersebut sudah dikuadratkan dari hasil nilai R. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sudah menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga hasil analisis statistik yang benar yaitu kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi di SMA Negeri Brebes sebesar 68.9%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja guru, maka kinerja guru akan semakin baik pula. Selain itu, dalam penelitian tersebut tidak disebutkan nilai korelasi, sehingga tidak diketahui seberapa besar tingkat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja, apakah tingkat hubungan tersebut rendah, sedang, atau kuat.

Hasil penelitian yang diperoleh Umi Masruroh searah dengan hasil penelitian Tuti Sulastri⁸⁰ bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan Tuti Sulastri bukan tentang guru melainkan tentang kinerja dosen di Universitas Islam 45 Bekasi, dengan jumlah responden 60 dosen. Diperoleh nilai R sebesar 0.615 dan R^2 sebesar 0.3782. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 37.82%.⁸¹ Dengan perkataan lain, semakin tinggi disiplin kerja dosen, maka semakin tinggi pula kinerja dosen. Apabila dosen kurang memiliki disiplin

⁷⁹ Umi Masruroh, Partono Thomas, Lyna Latifah, "Pengaruh Kompensasi..., hal.4.

⁸⁰ Tuti Sulastri, "Hubungan Motivasi Berprestasi..., hal.18.

⁸¹ Tuti Sulastri, "Hubungan Motivasi Berprestasi..., hal.19.

yang tinggi maka akan kurang efektif dan efisien di dalam bekerja.⁸² Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Andarias Patiran, bahwasanya disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Papua.⁸³ Penelitian dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 62 orang, diperoleh data nilai R sebesar 0.965 dan R^2 sebesar 0.931.⁸⁴ Dari hasil tersebut nilai R menunjukkan tingkat hubungan antar variabel, dan nilai R^2 menunjukkan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, dalam *literature* tersebut disebutkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 96.5%. Sehingga dapat dikatakan analisis data statistik yang dilakukan dalam *literature* tersebut kurang tepat, yang tepat adalah disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 93.1% dan memiliki hubungan yang sangat kuat.⁸⁵ Berdasarkan hasil uji t, di mana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10.430 > 1.960$), maka dapat dikatakan variabel disiplin pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 0.000 terhadap variabel kinerja.⁸⁶ Dalam *literature* tersebut tidak perlu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , karena olah data bukan secara manual melainkan menggunakan SPSS, sehingga cukup melihat nilai koefisien regresi, nilai Sig., dan koefisien beta untuk mengetahui pengaruh yang diberikan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dengan kinerja

⁸² Tuti Sulastri, "Hubungan Motivasi Berprestasi..., hal.14.

⁸³ Andarias Patiran, "Analisis Faktor-faktor..., hal.32-43.

⁸⁴ Andarias Patiran, "Analisis Faktor-faktor..., hal.37.

⁸⁵ Interpretasi didasarkan pada Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono, 2013), hal. 257.

⁸⁶ Andarias Patiran, "Analisis Faktor-faktor..., hal.37.

menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh secara positif. Sehingga faktor-faktor yang menyebabkan seseorang disiplin dalam bekerja perlu diketahui untuk meningkatkan disiplin pegawai dan yang nantinya juga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan dari *literature* yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik ketika manajemen kinerja sudah terkelola dengan baik. Dari pemaparan yang telah disampaikan, dapat diketahui mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja, yakni pengelolaan sumber daya manusia, budaya organisasi, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, kepuasan kerja, semangat kerja, komitmen terhadap organisasi, penempatan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, gaya kepemimpinan, keterampilan komunikasi dalam mengatasi konflik, dan disiplin kerja. Dalam meningkatkan kinerja maka perlu suatu dorongan yang timbul dari setiap individu baik dorongan dari dalam maupun luar. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perlu diperhatikan agar kinerja dapat meningkat.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan atau kompensasi yang diberikan.⁸⁷ Kepuasan kerja merupakan faktor dari dalam diri individu dan kompensasi merupakan faktor dari luar yang dapat

⁸⁷ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hal.96.

meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, saya sebagai peneliti akan meneliti mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dari *literature* yang ada, pemberian kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Brebes.⁸⁸ Akan tetapi, dalam menganalisis nilai koefisien determinasi (R^2) masih belum benar karena hasil tersebut dikuadratkan kembali. Semestinya nilai koefisien determinasi (R^2) tidak perlu dikuadratkan, karena nilai tersebut sudah dikuadratkan dari hasil nilai R. Nilai koefisien determinasi (R^2) bukan menunjukkan pengaruh melainkan menunjukkan seberapa besar sumbangan yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dalam penelitian selanjutnya peneliti berusaha tidak akan mengulangi kesalahan-kesalahan yang ada.

Sedangkan pemberian kompensasi di Perusahaan Manufaktur Jawa Timur berupa kompensasi langsung yaitu finansial/materi, tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan yang diteliti adalah para manajer.⁸⁹ Penelitian tersebut menggunakan model SEM dengan paket *Smart PLS* untuk menguji pengaruh variabel, sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS dengan melakukan analisis korelasi

⁸⁸ Umi Masruroh, Partono Thomas, Lyna Latifah, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes", *Economic Education Analysis Journal* 1, no.2 (2012): hal.1-7.

⁸⁹ Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* vol.13, no.1 (Maret 2011): hal.40-45.

serta regresi untuk mengetahui hubungan dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Selain itu, penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di Kota Semarang, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.⁹⁰ Akan tetapi, dalam penelitian tersebut tidak disebutkan nilai R (korelasi) sehingga tidak diketahui seberapa besar tingkat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, apakah tingkat hubungan tersebut rendah, sedang, ataupun kuat.

Selain itu, penelitian di Industri Manufaktur Kota Makassar juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja,⁹¹ yang dibuktikan dengan analisis data menggunakan metode SEM dan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Selain itu, dalam penelitian tersebut belum terdapat informasi yang lengkap mengenai kontribusi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga dalam penelitian ini peneliti melakukan olah data menggunakan program SPSS, dan tanpa membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , karena olah data bukan secara manual, akan tetapi menggunakan SPSS. Selain itu, peneliti juga melakukan analisis korelasi untuk mengetahui hubungan yang terjadi antar variabel, dan analisis regresi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

⁹⁰ Indrarini, “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang” (Tesis., Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2009).

⁹¹ Akmal Umar, “Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar”, *Jurnal Aplikasi Manajemen* vol.10, no.2 (Juni 2012).

Setelah mengkaji dari sekian banyak *literature* yang ada, kekurangan yang ada dalam *literature-literature* tersebut akan dilengkapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen yang akan dikontrol dengan komitmen organisasi. Objek penelitian yaitu dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dapat penulis simpulkan bahwa permasalahan yang penulis tawarkan belum dikaji dalam *literature-literature* sebelumnya, karena belum ada yang menggunakan variabel kontrol (variabel Z) dalam olah dan analisis data.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran umum mengenai susunan skripsi ini, maka perlu dikemukakan sistematika pembahasan yang secara garis besar terdiri dari enam bab, yaitu:

Bab I terdiri dari latar belakang masalah yang menguraikan tentang topik masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini, kemudian signifikansi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Selanjutnya, berisi rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan pemaparan telaah pustaka yang berguna mengetahui di mana letak penelitian ini diantara penelitian yang sudah ada sebelumnya.

Bab II fokus pada landasan teori dengan melakukan kajian teoritis seputar motivasi kinerja yang berupa kompensasi dan kepuasan kerja.

Sehingga diperoleh kerangka teori yang membatasi pembahasan dari penelitian ini, dan menjadi dasar teori penelitian dalam mengkaji topik penelitian. Setelah itu, hipotesis berdasarkan pada kerangka teori tersebut diajukan pada bab ini.

Bab III fokus pada metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Pembahasan metodologi di awali dengan penjelasan mengenai jenis penelitian, kemudian lokasi penelitian, target populasi dan sampel serta prosedur pengambilannya. Setelah itu, penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta pengukurannya. Kemudian metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas data, serta metode analisis data.

Bab IV terdiri dari gambaran umum tentang profil fakultas, sejarah berdirinya fakultas, visi dan misi, struktur organisasi, informasi mengenai dosen, informasi mengenai jurusan atau program pendidikan yang tersedia, serta sarana dan prasarana fakultas yang dijadikan objek penelitian dalam skripsi ini yaitu Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Bab V berisi tentang hasil olah data dan analisis data yang diperoleh peneliti dari lapangan. Pada bab ini dipaparkan hasil temuan peneliti yang dimulai dari deskripsi sampel, persebaran distribusi frekuensi atau terkait faktor dan subfaktor yang ada dalam penelitian ini. Kemudian dipaparkan tentang pengujian hipotesis, analisis korelasi serta regresi, dan semuanya

disajikan dengan menggunakan tabel *output SPSS (Statistical Product and Social Sciences)* agar mudah untuk dipahami oleh pembaca.

Bab VI berisi tentang kesimpulan dari hasil olah data dan analisis data yang ada pada bab V. Kemudian, berisi saran-saran dan masukan positif untuk Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terkait peningkatan kinerja dosen agar menjadi lebih baik lagi.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan-temuan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perbandingan antara koefisien korelasi bivariat (X_1 = kompensasi dan Y = kinerja dosen) dan koefisien korelasi parsial (X_1 = kompensasi, Z = komitmen organisasi dan Y = kinerja dosen) menunjukkan bahwa $r_{yx1} = 0.317$ dengan nilai signifikan hitung $0.016 < 0.05$ dan $r_{yx1z} = 0.268$ dengan nilai signifikan hitung $0.046 < 0.05$. Dengan demikian, $r_{yx1} > r_{yx1z}$ yaitu $0.317 > 0.268$. Artinya, kompensasi (X_1) tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen (Y) tetapi dimediasi oleh komitmen organisasi (Z). Ketika dosen menerima kompensasi dengan layak atau dalam kategori tinggi, sekalipun dosen tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan berdampak positif terhadap kinerja dosen. Artinya, tinggi rendahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap hubungan antara kompensasi dengan kinerja dosen. Jadi, kinerja dosen sama sekali tidak akan terdampak oleh kompensasi yang diterima dosen. Akan tetapi, kinerja dosen akan terdampak jika dalam menerima kompensasi, dosen juga memiliki komitmen organisasi.
2. Perbandingan antara koefisien korelasi bivariat (X_2 = kepuasan kerja dengan Y = kinerja dosen) dan korelasi parsial (X_2 = kepuasan kerja, Z =

komitmen organisasi, dan $Y = \text{kinerja dosen}$) menunjukkan bahwa $r_{yx2} = 0.430$ dengan nilai signifikan hitung $0.001 < 0.05$ dan $r_{yx2z} = 0.231$ dengan nilai signifikan hitung $0.086 > 0.05$. Artinya, variabel kepuasan kerja (X_2) benar-benar secara linier berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen tanpa dimediasi variabel komitmen organisasi. Dengan kata lain, berkomitmen tidaknya dosen tidak berpengaruh terhadap hubungan yang ada antara kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja dosen (Y). Ketika dosen memiliki kepuasan kerja, sekalipun dosen tersebut tidak memiliki komitmen organisasi, tetap akan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Jadi, kepuasan kerja berpengaruh secara linier terhadap kinerja dosen.

3. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (β_2) sebesar 0.383 lebih besar daripada nilai koefisien regresi kompensasi (β_1) yang besarnya hanya 0.153. Berarti, variabel komitmen organisasi mempunyai kontribusi 2 kali lebih besar terhadap meningkatnya variabel kinerja dosen, dibandingkan dengan kontribusi variabel kompensasi. Hal ini membuktikan atau memperkuat temuan korelasi parsial bahwa variabel komitmen organisasi (Z) memediasi hubungan antara variabel kompensasi (X_1) dengan variabel kinerja dosen (Y). Hasil regresi membuktikan nilai $\beta_1 = 0.153$ dan $\beta_2 = 0.383$, sehingga pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen adalah 54%. Berarti, ketika dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga memiliki kompensasi dan komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 54%.

4. Variabel kepuasan kerja (X_2) benar-benar secara linier berpengaruh terhadap tinggi dan rendahnya kinerja dosen (Y). Hasil regresi membuktikan nilai koefisien regresi kepuasan kerja (β_1) sebesar 0.267, sehingga pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen adalah 27%. Berarti, ketika dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 27%.
5. Hasil regresi membuktikan nilai koefisien regresi kompensasi (β_1) = 0.108 dan koefisien regresi kepuasan kerja (β_2) = 0.224, sehingga pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen sebesar 33%. Berarti, ketika dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga memiliki kompensasi dan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 33%.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai bahan evaluasi terkait masalah kinerja dosen adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja yang tinggi, dosen perlu dorongan atau motivasi yang timbul dalam dirinya yaitu berupa komitmen organisasi. Berdasarkan temuan yang ada yaitu komitmen organisasi memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja dosen. Jadi, tanpa adanya komitmen organisasi, kompensasi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja

dosen. Oleh karena itu, pihak Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta perlu meningkatkan komitmen organisasi dosen agar dosen tetap bertahan di organisasi meski ada pekerjaan lain di luar yang lebih baik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melibatkan dosen pada setiap program kerja dan menghargai kinerja dosen tersebut. Dengan demikian, dapat mempengaruhi perasaan dosen bahwa organisasi merupakan bagian dari hidupnya, sehingga dosen akan bekerja dengan baik.

2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta agar mencapai kinerja yang optimal, yaitu dengan cara menjaga agar semua hak-hak dosen diberikan dengan baik. Kenyamanan dalam pekerjaan, adanya hubungan yang baik sesama dosen, adanya penghargaan, dan kesempatan untuk maju sangat diharapkan oleh dosen, sehingga hal-hal tersebut yang berkaitan dengan kepuasan kerja dosen perlu diciptakan agar dosen dapat bekerja dengan optimal dan dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan ada penelitian serupa tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Zainuddin. *Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Ardana, I Komang, Niwayan Mujiati, dan I Wayan Mudiartha Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Arifin, Zainal. *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Asaroh, Umi. "Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Tanjung Tani-Nganjuk." *Jurnal Ilmu Manajemen* vol.1, no.1 (Juni 2012): hal.265-281.

Cahyono, Ari. "Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri", *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi* vol.1, no.1 (Juni 2012): hal.283-298.

Ellitan, Lena. "Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* vol.4, no.2 (September 2002): hal.65-76.

EQ, Zainal Mustafa EQ. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Fauziyah, Isma. "Survey Persepsi Siswa Mengenai Variabel yang Berpengaruh terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits di MAN Wonosari Gunung Kidul Yogyakarta." *Skripsi*, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

George, Darren, dan Paul Mallory. *SPSS for Windows Step by Step! A Simple Guide and Reference*. Boston: Allynd Bacon, 2003.

Hamzah. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.

Hanafi, Fajar. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Panti Asuhan Bina Insani Yogyakarta". *Skripsi*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.

Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013.

Imrani, Zulfania Rizka. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta." *Skripsi*, Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012.

Indrarini, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang." *Tesis*., Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2009.

Jahari, Jaja, dan Amirulloh Syarbini. *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.

KOMPAS, "Menakar Daya Saing Perguruan Tinggi Kita", diakses pada 12 Desember 2015, http://print.kompas.com/baca/2015/12/09/Menakar-Daya-Saing-Perguruan-Tinggi-Kita?utm_source=bacajuga.

Latief, Suryawahyuni. "Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Azhar Jambi." *Innovatio* vol.X, no.1 (Januari-Juni 2011): hal.195-207.

Mahsun, "Pendekatan dalam Meningkatkan Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia." *Media Bina Ilmiah* vol.7, no.1 (Januari 2013): hal.58-63.

Majorsy, Ursu. "Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma." *Jurnal Psikologi* vol.1, no.1 (Desember 2007): hal.63-74.

Masruroh, Umi, Partono Thomas, dan Lyna Latifah. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes." *Economic Education Analysis Journal* 1, no.2 (2012): hal.1-7.

Maulana, Tofan Hasan Maulana. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung." *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung, 2012.

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Press, 2012.

Muljani, Ninuk. "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* vol.4, no.2 (September 2002): hal.108-122.

Muniroh, Wirdatul. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA 1 Teladan Yogyakarta." *Skripsi*, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Mushaf Al-Azhar Al-Qur'an dan Terjemah. Bandung: Hilal.

Nongkeng, Hasan, Armanu, Eka Afnan Troena, dan Margono Setiawan. "Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar)", *Jurnal Aplikasi Manajemen* vol.10, no.3 (September 2012): hal.574-585.

Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Nur, Saina. "Konflik, Stress Kerja dan Kepuasaan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate." *Jurnal EMBA* vol.1, no.3 (September 2013): hal.739-749.

Patiran, Andarias. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)", *Fokus Ekonomi* vol.5, no.2 (Desember 2010): hal.32-43.

Priyatno, Duwi. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2010.

Purnami, Ni Luh Eka Desy, I Wayan Suwendra, dan Gede Putu Agus Jana Susila. "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera", *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* vol.2 (2014): hal.1-8.

Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Riduwan, *Pengantar Statistik Sosial*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Riyadi, Slamet. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* vol.13, no.1 (Maret 2011): hal.40-45.

Setiani, Baiq. "Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Widya* vol.1, no.1 (Mei-Juni 2013): hal.38-44.

Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

SINDO, "Catatan Mazhab Djaeng terhadap Rendahnya Kualitas Perguruan Tinggi", diakses pada 20 Februari 2016, <http://nasional.sindonews.com/read/1086645/144/catatan-mazhab-djaeng-terhadap-rendahnya-kualitas-perguruan-tinggi-1455870107>.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.

Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.

Sulaiman, Muhammad. *Jejak Bisnis Rosul*, terj. Gita Romadhona. Jakarta: Tim Hikmah, 2010.

Sulastri, Tuti. "Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin dengan Kinerja Dosen." *Jurnal Optimal* vol.1, no.1 (Maret 2007): hal.13-21.

Supriyanto, Achmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. *Metodologi Riset: Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Maliki Press, 2010.

Susilawati, Heni. "Peranan Manajemen Konflik pada Suatu Organisasi", *Media Wisata* vol.4, no.1 (April 2010): hal.13-22.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.

Suwatno, dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Syarif, Maryadi. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru." *Media Akademika* vol.26, no.1 (Januari 2011): hal.125-137.

Thoyib, Armanu. "Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* vol.7, no.1 (Maret 2005): hal.60-73.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Tim Fakultas Ilmu Pendidikan. *Pedoman Penilaian Kinerja Dosen*. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, 2009.

Umar, Akmal. "Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar", *Jurnal Aplikasi Manajemen* vol.10, no.2 (Juni 2012): hal. 406-418.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
YOGYAKARTA**

*Jl. Laksda Adisucipto Yogyakarta Telp. (0274)-513056 Fax. 519734
E-mail : ty-suka@telkom.nettarbiyah_suka@telkom.net*

Nomor : UIN/KJ/02/PP.00.9/248/2015

Yogyakarta, 29 September 2015

Lamp. :-

Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.

Rinduan Zain, S.Ag, M.A.

Dosen Jurusan MPI Fak. Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Berdasarkan pengajuan judul dan hasil seleksi terhadap judul proposal skripsi yang diajukan mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Bapak ditetapkan sebagai pembimbing saudara :

Nama : Anas Tri Ridlo D. Y
NIM : 12490019
Fak./ Jurusan : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Wates Kulon Progo.**

Demikian surat penunjukan pembimbing skripsi ini disampaikan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Ketua Jurusan

Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Subiyantoro, M.Ag

NIP. 19590410 198503 1 005



Tembusan Kepada :

1. Ketua Jurusan MPI
2. Bina Riset Skripsi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Anaas Tri Ridlo D. Y
Nomor Induk : 12490019
Jurusan : MPI
Semester : VII
Tahun Akademik : 2015/2016

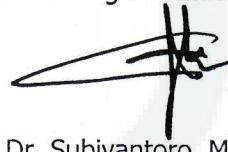
Telah Mengikuti Seminar Riset Tanggal : 12 Januari 2016

Judul Skripsi :

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada dosen pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal yang telah diseminarkan.

Yogyakarta, 12 Januari 2016
Ketua Program Studi MPI



Dr. Subiyantoro, M. Ag
NIP. 19590410 198503 1 005



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah dilaksanakan munaqosah pada hari Jum'at tanggal 20 Mei 2016, dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa Skripsi Saudari:

Nama : Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana
NIM : 12490019
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

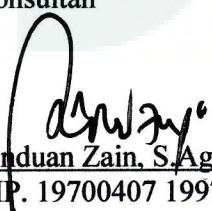
sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 27 Mei 2016

Konsultan

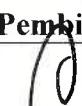
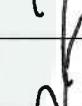

Rinduan Zain, S.Ag., M.A.

NIP. 19700407 199703 1 001



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI/ TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Anaa Tri Ridlo D. Y
NIM : 12490019
Pembimbing : Rinduan Zain, S.Ag., M.A.
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No.	Tanggal	Konsultasi ke:	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	04 November 2015	I	Literature Reviews dan Latar Belakang Masalah	
2.	18 November 2015	II	Landasan Teori	
3.	26 November 2015	III	Penyusunan Proposal	
4.	10 Desember 2015	IV	Evaluasi Instrumen Penelitian	
5.	04 Januari 2016	V	Koreksi Proposal	
6.	16 Februari 2016	VI	Olah dan Analisis Data	
7.	25 Februari 2016	VII	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	
8.	10 Maret 2016	VIII	Penyusunan Draft Skripsi	
9.	07 April 2016	IX	Revisi Hasil dan Pembahasan	
10.	25 April 2016	X	Revisi Skripsi secara Keseluruhan	
11.	11 Mei 2016	XI	Pembahasan Skripsi secara Keseluruhan dan ACC Skripsi	

Yogyakarta, 12 Mei 2016
Pembimbing,

Rinduan Zain, S.Ag., M.A.
NIP. 19700407 199703 1 001

Nomor : UIN.02/DT.I/PN.01/0203/2016

Yogyakarta, 13 Januari 2016

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Kepada Yth:

**Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan Skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”**, diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami:

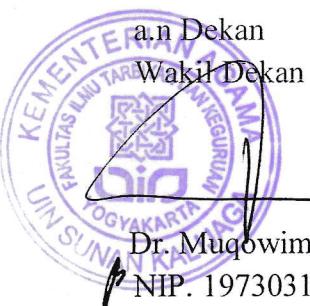
Nama	: Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana
No. Induk	: 12490019
Semester	: VII (Tujuh)
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Alamat	: Sapan, GK 1/ 629, Rt 24 Rw 07, Demangan, Yogyakarta

Untuk melaksanakan penelitian di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan metode pengumpulan data observasi, dokumentasi dan tes. Adapun waktunya mulai tanggal: **18 Januari 2016 s.d 11 Maret 2016**

Demikian atas perkenan Bapak, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

a.n Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Muqowim, M.Ag
NIP. 19730310 199803 1 002

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/V/266/1/2016

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK** Nomor : **UIN.02/DT.I/PN.01/0203/2016**
Tanggal : **13 JANUARI 2016** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **ANAS TRI RIDLO DINA YULIANA** NIP/NIM : **12490019**
Alamat : **FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN , MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Lokasi : **FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Waktu : **14 JANUARI 2016 s/d 14 APRIL 2016**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuh cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal **14 JANUARI 2016**

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



[Signature]
Dra. Puji Astuti, M.Si

NIP. 19590525 198503 2 006

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
3. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
YOGYAKARTA

sertifikat

Nomor: UIN.02/DT.1/PP.00.9/2488/2015

Diberikan kepada:

Nama : ANAAS TRI RIDLO D. Y

NIM : 12490019

Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Nama DPL : Dra. Hj. Nur Rohmah, M.Ag.

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi 1 (PLP 1) pada tanggal 14 Februari s.d. 30 April 2015 dengan nilai **94 (A-)**. Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PLP 1 sekaligus sebagai syarat untuk mengikuti

Program Latihan Profesi 2 (PLP 2).

Yogyakarta, 8 Juni 2015

a.n. Wakil Dekan Bidang Akademik
Kehu Panitia,



Dr. Sigit Purnama, M.Pd.
NIP. 19800131 200801 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
YOGYAKARTA

sertifikat

Nomor : UIN.02/ DT/PP.00.9/4313.b/2015

Diberikan kepada ANAAS TRI RIDLO D. Y Nomor Induk Mahasiswa **12490019** yang telah melaksanakan kegiatan PLP-KKN Integratif tanggal 15 Juni sampai dengan 5 September 2015 di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Dra. Hj. Nur Rohmah, M.Ag. dan dinyatakan lulus dengan nilai **94.58 (A-)**.

Yogyakarta, 16 September 2015

a.n. Dekan
Ketua Panitia PLP-KKN Integratif



Dr. Sigit Purnama, M.Pd.
NIP. 19800131 200801 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
YOGYAKARTA

sertifikat

Nomor : UIN.02/ DT/PP.00.9/4313.b/2015

Diberikan kepada ANAAS TRI RIDLO D. Y Nomor Induk Mahasiswa **12490019** yang telah melaksanakan kegiatan PLP-KKN Integratif tanggal 15 Juni sampai dengan 5 September 2015 di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Dra. Hj. Nur Rohmah, M.Ag. dan dinyatakan lulus dengan nilai **94.58 (A-)**.

Yogyakarta, 16 September 2015

a.n. Dekan
Ketua Panitia PLP-KKN Integratif



Dr. Sigit Purnama, M.Pd.
NIP. 19800131 200801 1 005



UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : ANAAS TRI RIDLO D. Y
NIM : 12490019
Fakultas : ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jurusan/Prodi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	100	A
2.	Microsoft Excel	100	A
3.	Microsoft Power Point	100	A
4.	Internet	85	B
5.	Total Nilai	96.25	A

Predikat Kelulusan

Sangat Memuaskan

Standar Nilai:

Nilai	Predikat
Angka	Huruf
86 - 100	A
71 - 85	B
56 - 70	C
41 - 55	D
0 - 40	E

Yogyakarta, 18 Januari 2016

Kepala PTIPD



Agung Fatwanto, Ph.D.
(PTIPD)
NANKAL NIP 19770103 2005011 003



MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.49.14.4151/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **ANAAS TRI RIDLO D. Y**

Date of Birth : **July 22, 1994**

Sex : **Female**

took TOEC (Test of English Competence) held on **February 26, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	42
Structure & Written Expression	42
Reading Comprehension	42
Total Score	420

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, February 26, 2016
Director,



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP 19680915 199803 1 005



شهادة

اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.49.2.14665/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Anaas Tri Ridlo D. Y

تاريخ الميلاد : ٢٢ يوليو ١٩٩٤

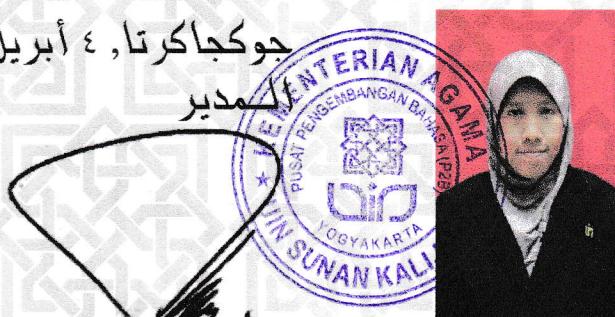
قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٤ أبريل ٢٠١٦، وحصلت على درجة :

٥٠	فهم المسموع
٣٩	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٣٢	فهم المقرؤ
٤٠٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوهارتا، ٤ أبريل ٢٠١٦

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٥



Nomor: UIN.02/R.3/PP.00.9/2753.C/2012

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : ANAAS TRI RIDLO D. Y
NIM : 12470019
Jurusan/Prodi : Kependidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2012/2013

Tanggal 10 s.d. 12 September 2012 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 19 September 2012

Dr. H. Ahmad Rifa'i, M.Phil.
Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan

Dr. H. Ahmad Rifa'i, M.Phil.

YOGYAKARTA
19 SEPTEMBER 2012

KEMENTERIAN AGAMA
YOGYAKARTA
UIN SUNAN KALIJAGA
NIP. 19600905 198603 1006

YOGYAKARTA
19 SEPTEMBER 2012

KEMENTERIAN AGAMA
YOGYAKARTA
UIN SUNAN KALIJAGA
NIP. 19600905 198603 1006



SERTIFIKAT

Nomor: 0360 /B-2/DPP-PKTQ/FITK/XII/2013

Menerangkan Bahwa :

Anaas Tri Ridlo D. Y

Telah Mengikuti :

SERTIFIKASI AL-QUR'AN

Program DPP Bidang PKTQ

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sabtu, 21 Desember 2013

Bertempat di Gedung Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dinyatakan :

LULUS

Dengan Nilai:

A/B

Yogyakarta, 21 Desember 2013

a.n. Dekan

Wakil Dekan III

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Dr. Sabarudin, M.Si
NIP. 19680405 199403 1 003

Ketua

Panitia DPP Bidang PKTQ

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



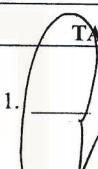
نیل
Dian Ulul Khasanah
NIM. 1041 1002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jln. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, Yogyakarta; E-mail : tabiyah@uin-suka.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Pada Hari : Selasa
 Tanggal : 12 Januari 2016
 Waktu : 12.00
 Materi : Seminar Proposal Skripsi

NO.	PELAKSANA		TANDA TANGAN
1.	Moderator	Riduan Zain, MA	1. 

Mahasiswa Pembuat Proposal Skripsi

Nama Mahasiswa : Anas Tri Ridlo D. Y
 Nomor Induk : 12490019
 Jurusan : MPI
 Semester : VII
 Tahun Akademik : 2015/2016

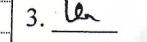
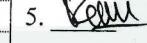
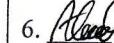

Tanda Tangan

Telah mengikuti seminar riset tanggal : 12 Januari 2016

Judul Skripsi :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

Pembahas (Minimal 4 orang)

NO.	NIM	NAMA	TANDA TANGAN
1.	12490030	Junclyah	1. 
2	12490017	Noviona Tri Kumiawati	2. 
3	12490091	Latifatul Umamah	3. 
4	12490087	Vita Ishqomah	4. 
5	12490088	Muhammad Ridwan	5. 
6	12490128	Abdau Qurani Habib	6. 
7	12490031	Heri Wiyanta	7. 

Yogyakarta, 12 Januari 2016

Moderator

Riduan Zain, MA
 NIP. : 197004071997031001

Keterangan :

Setelah seminar difoto copy sebanyak yang ikut membahas proposal, kemudian dibagikan sebagai tanda bukti pernah ikut seminar proposal.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana
2. No. Telp/ HP : 087738630397
3. Tempat, Tanggal Lahir : Kulon Progo, 22 Juli 1994
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
6. Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
7. Agama : Islam
8. Alamat di Yogyakarta : Sapan, GK I/629, Yogyakarta
9. Alamat Rumah : Kriyanan Rt 28/ 13, Wates, Kulon Progo
10. Riwayat Pendidikan :
 - a. SD N Beji
 - b. SMP N 1 Wates
 - c. SMA N 2 Wates
11. Orang tua
 - a. Ayah : Sartoyo
 - b. Ibu : Kasiyah



Yogyakarta, 10 Mei 2016

yang membuat



Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana

12490019

DAFTAR NAMA DOSEN TETAP
JURUSAN/PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA TAHUN 2015

No.	Nama	NIP	Gol.	Jabatan	Mata kuliah Keahlian
1	Prof. Dr. H. Maragustam, M.A,	19591001 198703 1 002	IV e	Guru Besar	Filsafat Pendidikan Islam
2	Dr. Sangkot Sirait, M.Ag.	19591231 199203 1 009	IV c	Lektor Kepala	Ilmu Kalam
3	Dr. H. Tasman Hamami, MA.	19611102 198603 1 003	IV c	Lektor Kepala	Ilmu Pendidikan Islam
4	Dr. Sabarudin, M.Si	19680405 199403 1 003	IV b	Lektor Kepala	Dasar-dasar Kependidikan
5	Drs. H. Sarjono, M.Si	19560819 198103 1 004	IV a	Lektor Kepala	Ilmu Pendidikan
6	Drs. Mujahid, M.Ag.	19670414 199403 1 002	IV a	Lektor Kepala	Metodologi Pengajaran Bahasa Arab
7	Drs. Rofik, M.Ag	19650405 199303 1 002	IV a	Lektor Kepala	Pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam
8	H. Suwadi, M.Ag, M.Pd.	19701015 199603 1 001	IV a	Lektor Kepala	Ilmu Pendidikan
9	Drs. Nur Hamidi, MA.	19560812 198103 1 004	IV/b	Lektor	Manajemen Pendidikan
10	Ahmad Hanany Naseh, MA.	19580922 198103 1 004	IV a	Lektor	Ilmu Hadits
11	Drs. Moch. Fuad, M.Pd.	19570626 198803 1 003	III d	Lektor	Perbandingan Pendidikan
12	Drs. Radino, M.Ag	19680904 199403 1 001	III d	Lektor	Fiqh/Ushul Fiqh
13	Dr. Karwadi, M.Ag.	19710315 199803 1 004	III d	Lektor	Perkembangan Pemikiran Dalam Dunia Islam
14	Dr. Eva Latipah, S.Ag.M.Si.	19780608 200604 2 032	III d ✓	Lektor	Psikologi Pendidikan
15	Dr. Muqowim, M.Ag	19730310 199803 1 002	III c	Lektor	Sejarah Pendidikan Islam
16	Munawwar Khalil, M.Ag.	19790808 200501 1 009	III c	Lektor	Ushul Fiqh/Masalul Fiqh
17	Sri Purnami, S.Psi, MA	19730119 199903 2 001	III a	Asisten Ahli	Psikologi
18	Drs. Nur Munajat, M.Si.	19680110 199903 1 002	III a	Asisten Ahli	Administrasi Pendidikan
19	Yuli Kuswandari, S.Pd.	19740725 200604 2 008	III a	Tenaga Pengajar	Bahasa Inggris
20	Indra Fajar Nurdin, M.Ag	19810420201503 1 003	III b	Calon Dosen	

Ditetapkan di : Yogyakarta
 Pada tanggal : 25 September 2015
 an. Rektor



DAFTAR NAMA DOSEN TETAP
JURUSAN/PROGRAM STUDI PENDIDIKAN BAHASA ARAB
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA TAHUN 2015

No.	Nama	NIP	Gol.	Jabatan	Mata Kuliah Kehilangan
1	Prof. Dr. H. Nizar, M.Ag.	19640321 199203 1 003	IV d	Guru Besar	Ilmu Hadits
2	Drs. H. Syamsuddin, MM.	19580608 198303 1 005	IV b	Lektor Kepala	Metode Khusus Peng. Bhs. Arab
3	Dr. H. Maksudin, M.Ag.	19800716 199103 1 001	IV a	Lektor Kepala	Akhilak
4	Dr. Abdul Munip, M.Ag	19730806 199703 1 003	IV a	Lektor Kepala	Tarjamah
5	Dr. Sembodo Ardi Widodo, M.Ag.	19680915 199803 1 005	IV a	Lektor Kepala	Filsafat Pendidikan
6	Drs. H. Zainal Arifin A, M.Ag	19821025 199103 1 005	III d	Lektor	Metode Pengajaran Bahasa Arab
7	Drs. Asrori Saud, M.S.I.	19530705 198203 1 005	III d	Lektor	Bahasa Arab
8	Hj. R. Umi Baroroh, M.Ag.	19720305 199603 2 001	III d	Lektor	Bahasa Arab
9	Drs. H. Ahmad Rodli, M.S.I.	19580114 198803 1 001	III d	Lektor	Ilmu Kalam
10	Drs. Dudung Hamdun, M.Si.	19680305 199403 1 003	III c	Lektor	Psikologi Umum ✓
11	Nurhadi, S.Ag., MA.	19680727 199703 1 001	III c	Lektor	Bahasa Inggris
12	Drs. H. Adzfar Ammar, MA.	19550726 198103 1 003	III c	Lektor	Bahasa Arab
13	Muhammad Jafar Shodiq, S.Pd.I., M.S.I.	19820315 201101 1 001	III b	Lektor	Pembelajaran Bahasa Arab
14	Nisa Syuhda, SS, M.Hum.	19751029 200501 2 006	III b	Asisten Ahli	Bahasa Inggris
15	Nurul Huda, M. Pd.I	19821026201503 1 004	III b	Calon Dosen	
16	Agung Setiyawan, M. Pd.I	19871121201503 1 002	III b	Calon Dosen	
17	Rohmatun Lukluk Isnaini, M. Pd.I	19881107201503 2 004	III b	Calon Dosen	

Ditetapkan di : Yogyakarta
Pada tanggal : 25 September 2015
an. Rektor
Dekan,



Lampiran III Keputusan Rektor Nomor : 37/Ty Tahun 2015

DAFTAR NAMA DOSEN TETAP
JURUSAN/PROGRAM STUDI KEPENDIDIKAN ISLAM/PRODI. MPI
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA TAHUN 2015

No.	Nama	NIP	Gol.	Jabatan	Mata kuliah Keahlian
1	Dr. Ahmad Arifi, M.Ag.	19661121 199203 1 002	IV b	Lektor Kepala	Ushul Fiqh
2	Drs. H. Mangun Budiyanto, M.Si.	19551219 198503 1 001	IV a	Lektor Kepala	Pendidikan Islam
3	Drs. Edy Yusuf Nur SS., MM, M.Si.	19671228 199203 1 001	IV a	Lektor Kepala	Akhlik/Tasawuf
4	Dra. Hj. Wiji Hidayati, M.Ag.	19650525 199103 2 005	IV a	Lektor Kepala	Ilmu Tauhid
5	Dr. Subiyantoro, M.Ag.	19590410 198503 1 005	IV/a	Lektor	Sosiologi Pendidikan
6	Drs. H. M. Jamroh, M.Si.	19560412 198503 1 007	III d	Lektor	Desain Pembelajaran
7	Sibawaihi, M.Ag.MA.	19750419 200501 1 001	III d	Lektor	Filsafat Ilmu
8	Dra. Hj. Nurrohmah, M.Ag.	19550823 198303 2 002	III c	Lektor	Ilmu Pendidikan
9	Rinduan Zain, MA	19700407 199703 1 001	III c	Lektor	Filsafat Pendidikan
10	Dr. Imam Machali, S.Pd.I.,M.Pd.	19791011 200912 1 005	III c	Lektor	Manajemen Pendidikan Islam
11	Zainal Arifin, S.Pd.I.,M.Si.	19800324 200912 1 002	III c	Lektor	Administrasi Pendidikan
12	Drs. Misbah Utmunir, M.Si	19551016 199303 1 001	III c	Asisten Ahli	Manajemen Pendidikan
13	Muhammad Qowim, M.Ag.	19790819 200604 1 002	III b	Asisten Ahli	Manajemen Pendidikan
14	Miftahus Sa'adeh, M.Ed	19821019201503 2 002	III b	CPNS Dosen	
15	Siti Nur Hidayah, M. Sc.	19801001201503 2 003	III b	CPNS Dosen	

Ditetapkan di
Pada tanggal
an. Rektor
Bekan,

: Yogyakarta
: 25 September 2015



**DAFTAR NAMA DOSEN TETAP
PROGRAM STUDI PGMI
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA TAHUN 2015**

No.	Nama	N.I.P	Gol.	Jabatan	Mata Kuliah Kehilangan
1	Drs. H. Sedya Santosa, SS, M.Pd.	19630728 199103 1 002	IV b	Lektor Kepala	Perkembangan Kurikulum
2	Dra. Hj. Asnafiyah, M.Pd	19621129 198803 2 003	IV a	Lektor Kepala	Pancasila
3	Drs. Nur Hidayat, M.Ag	19620407 199403 1 002	IV a	Lektor Kepala	Akhlik Tasawuf
4	Dra. Siti Johariyah, M.Pd	19670827 199303 2 003	III d	Lektor	Sejarah Kebudayaan Islam
5	H. Jauhar Hatta, S.Ag, M.Ag	19711103 199503 1 001	III d	Lektor	Ilmu Tafsir
6	Dra. Nuraini Kusumastuti	19661105 199203 2 004	III c	Lektor	Statistik Pendidikan
7	Luluk Mauluah, M.Si.	19700802 200312 2 001	III c	Lektor	Matematika
8	Dr. Aninditya Sri Nugraheni, M.Pd.	19880505 200912 2 006	III c	Lektor	Pendidikan Bahasa Indonesia
9	Slgit Prasetyo, S.Pd.I.M.Pd.Si.	19810104 200912 1 004	III c	Lektor	Pembelajaran Sains
10	Mohamad Agung Rokhimawan, M.Pd.	19781113 200912 1 003	III c	Lektor	Sains dan Pembelajarannya
11	Andi Prastowo, S.Pd.I.M.Pd.I.	19820505 201101 1 008	III b	Lektor	Pembelajaran PAI
12	Fitri Yulawati, S.Pd.Si.M.Pd.Si.	19820724 201101 2 011	III b	Asisten Ahli	Sains dan Pembelajarannya
13	Dra. Endang Sulistyawati, M.Pd.I.	19670414 199903 2 001	III a	Asisten Ahli	Matematika
14	M. Saidul Muzakki, M. Pd	19840825201503 1 004	III b	CPNS Dosen	

Ditetapkan di : Yogyakarta
Pada tanggal : 25 September 2015
an. Rektor
Dekan,



DAFTAR NAMA DOSEN TETAP
PROGRAM STUDI PGRA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA TAHUN 2015

No.	Nama	NIP	Gol.	Jabatan	Mata Kuliah Kehilangan
1	Dr. Hj. Erni Munastiwi, MM.	19570918 199303 2 002	IV/b	Lektor	Manajemen Pendidikan ✓
2	Drs. Ichsan, M.Pd.	19630226 199203 1 003	IV a	Lektor Kepala	Ilmu Jiwa Perkembangan
3	Drs. H. Suismanto, M.Ag	19621025 199603 1 001	III d	Lektor	Pernikiran Pendidikan Islam
4	Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.	19800131 200801 1 005	III c	Lektor	Teknologi Pendidikan
5	Dr. Suyadi, S.Ag.MA.	19771003 200912 1 001	III c	Lektor	Psikologi Pendidikan Islam
6	Dra. Nadifah, M.Pd.	19680807 199403 2 003	III b	Asisten Ahli	Dasar-Dasar Kependidikan
7	Siti Zubaedah, S.Ag.M.Pd.	19730709 200801 2 0011	III/b	Asisten Ahli	Bahasa Indonesia
8	Lailatu Rohmah, S.Pd.I.M.S.I.	19840519 200912 2 003	III b	Asisten Ahli	Manajemen Pendidikan Dasar
9	Rohinah, S.Pd.I.MA.	19800420 201101 2 004	III b	Asisten Ahli	Pendidikan Agama Islam dan Pembelajarannya
10	Hafidh 'Aziz, M. Pd.I	19831024201503 1 002	III b	Calon Dosen	

Ditetapkan di : Yogyakarta
Pada tanggal : 25 September 2015
ai. Rektor
Dekan,



DAFTAR NAMA DOSEN TETAP
PROGRAM MAGISTER JURUSAN PI
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA TAHUN 2015

No.	Nama	NIP	Gol.	Jabatan	Mata kuliah Keahlian
1	Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si	19590525 198503 1 005	IV d	Guru Besar	Metodologi Pendidikan Islam
2	Prof. Dr. H. Sutrisno, M.Ag.	19631107 198903 1 003	IV d	Guru Besar	Ilmu Pendidikan Islam
3	Dr. Usman, SS, M.Ag	19610304 199203 1 001	IV c ✓	Lektor Kepala	Filsafat Umum
4	Dr. H. Radjasa, M.Si.	19560907 198603 1 002	IV a	Lektor Kepala	Islam dan Budaya Lokal
5	Dr. H. Tulus Musthofa, Lc, MA	19590307 199503 1 002	IV a	Lektor Kepala	Bahasa Arab
6	Dr. Sukiman, S.Ag, M.Pd	19720315 199703 1 009	IV a	Lektor Kepala	Pengembangan Kurikulum

Ditetapkan di : Yogyakarta
Pada tanggal : 25 September 2015
an. Rektor
Dekan,



DAFTAR NAMA DOSEN TETAP
PROGRAM MAGISTER JURUSAN PGRA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA TAHUN 2015

No.	N a m a	N I P	Gol.	Jabatan	Mata kuliah Keahlian
1	Dr. Hj. Juwariyah, M.Ag.	19520526 199203 2 001	IV b	Lektor Kepala	Bahasa Arab
2	Dr. Mahmud Arif, M.Ag.	19720419 199703 1 003	IV b	Lektor Kepala	Filsafat Pendidikan Islam
3	Dr. H. Khamim Zarkasih Putro, M.Si.	19620227 199203 1 004	IV a	Lektor	Psikologi Pendidikan ✓
4	Dr. Maemonah, M.Ag.	19730309 200212 2 006	IV a	Lektor Kepala	Ilmu Pendidikan
5	Dr. Na'imah, M.Hum.	19610424 199003 2 002	IV a	Lektor	Bahasa Inggris
6	Dr. H. Sumedi, M.Ag.	19610217 199803 1 001	III c	Lektor	Akhlik

Ditetapkan di : Yogyakarta
Pada tanggal : 25 September 2015
an. Rektor
Dekan,



**DAFTAR NAMA DOSEN TETAP
PROGRAM MAGISTER JURUSAN PGMI
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA TAHUN 2015**

No.	Nama	NIP	Gol.	Jabatan	Mata Kuliah Keahlian
1	Prof. Dr. Abd. Rachman Assegaf	19640312 199503 1 001	IV d	Guru Besar	Ilmu Pendidikan Islam
2	Dr. H. Ahmad Janan Asifudin, M.A.	19540707 198402 1 002	IV b	Lektor Kepala	Ilmu Pendidikan Islam
3	Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd	19630705 199303 2 001	IV a	Lektor Kepala	Ilmu Pendidikan ✓
4	Dr. Siti Fatonah, M.Pd	19710205 199903 2 008	III d	Lektor	Ilmu Pengetahuan Alam
5	Dr. Istiningih, M.Pd.	19660130 199303 2 002	III d	Lektor	Sosiologi Pendidikan
6	Zulkifli Lessy, M.Ag, M.S.W.Ph.D.	19681208 200003 1 001	III c	Lektor	Bahasa Inggris

Ditetapkan di : Yogyakarta
Pada tanggal : 25 September 2015
an. Rektor
Dekan,



2016

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Dosen

Guna Penyusunan Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta





Kepada Yth. Bapak/ Ibu Dosen FITK

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Nama saya Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana, mahasiswa dari **Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, prodi Manajemen Pendidikan Islam**. Sehubungan dengan penelitian skripsi yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*", saya membutuhkan informasi dari Bapak/ Ibu mengenai kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja dosen. Data dan jawaban responden hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian dan sangat dijaga kerahasiaannya. Untuk itu dimohon dengan hormat kepada Bapak/ Ibu berkenan memberikan jawaban secara jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Mohon setelah selesai mengisi kuesioner ini, Bapak/ Ibu dosen bisa memberitahu saya ke nomor HP saya (0877-3863-0397) untuk mengambil kembali kuesioner.

Atas bantuan serta kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

I. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja.¹ Adanya pemberian kompensasi yang layak, maka akan menarik orang-orang yang berkualitas untuk bergabung, mempertahankan dosen yang berkualitas untuk tetap bertahan, dan memotivasi dosen dalam meningkatkan kinerja. Sistem pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung secara tepat dan sesuai dapat menjamin kesejahteraan dosen, dan dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja. Selain oleh kompensasi, kinerja seorang dosen juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

¹ Umi Masruroh, Partono Thomas, Lyna Latifah, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes", *Economic Education Analysis Journal* 1, no.2 (2012): hal.2.

Kesediaan dosen untuk tetap hadir, aktif dan bertahan juga dapat dikarenakan kepuasan yang dirasakannya terhadap pekerjaan dan organisasinya.² Dapat dikatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap kinerjanya.³ Kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas akademi, agar kinerja dosen tersebut tercapai maka dosen sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Ketika dosen merasakan kepuasan dalam bekerja maka dosen akan cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Dari uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, yaitu kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sebagaimana diketahui bahwa kompensasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan di dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang lain selain dua faktor tersebut akan diuji pula dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi sebagai variabel pengontrol.

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Bapak/ Ibu dimohon membaca dengan teliti setiap pernyataan dan jawaban yang ada.
2. Bapak/ Ibu dimohon menjawab seluruh pernyataan yang ada sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Peneliti mengharapkan semua pernyataan dijawab dan tidak ada yang terlewatkan, karena setiap pernyataan saling melengkapi.
4. Pengisian kuesioner dengan membubuhkan tanda **checklist** (✓) pada skala penilaian yang telah disediakan.

² Ursu Majorsy, "Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma", *Jurnal Psikologi* vol.1, no.1 (Desember 2007): hal.64.

³ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013), hal.193.

III. Identitas Responden :

(Data Hanya Untuk Kepentingan Penelitian)

1. Nama Dosen :
2. Pendidikan terakhir : 1. S1
 2. S2
 3. S3
3. Lama Mengajar di FITK : 1. 0-5 tahun
 2. 6-10 tahun
 3. 11-15 tahun
 4. 16-20 tahun
 5. 21-25 tahun
 6. 26 tahun ke atas
4. Mata Kuliah yang diampu : 1.
2.
3.
4.
5.
5. Jurusan/ Prodi :
6. Usia :
7. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
 2. Perempuan
8. No. Hp :

IV. KUESIONER PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

A. Kompensasi (X₁)⁴

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		Tidak Pernah	Pernah	Sering	Selalu
Kompensasi Langsung					
1.	Menerima gaji pokok sesuai dengan daftar gaji dan waktu pemberian				
2.	Menerima tunjangan profesional sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
3.	Menerima tunjangan keluarga				
4.	Menerima insentif transport mengajar				
5.	Menerima transport pelatihan				
6.	Menerima transport bimbingan mahasiswa				
Kompensasi Tidak Langsung					
7.	Menerima tunjangan hari raya				
8.	Menerima asuransi kesehatan				
9.	Pihak Fakultas/ Jurusan secara bersama-sama melaksanakan karya wisata				
10.	Mengadakan study banding yang difasilitasi oleh kampus				
11.	Pihak fakultas menyediakan sarana beribadah yang memadai dan bersih				
12.	Mendapat kemudahan dari pihak fakultas, seperti mengadakan penelitian, pengajuan cuti, dan mengurus berbagai administrasi.				

⁴ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian: Untuk Mahasiswa S-1, S-2, S-3* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.386.

B. Kepuasan Kerja (X₂)⁵

13. Saya merasa adanya persaingan yang sehat ketika bekerja pada lembaga pendidikan ini

- 1. Sangat Tidak Puas
- 2. Tidak Puas
- 3. Puas
- 4. Sangat Puas

14. Pimpinan menjamin untuk tidak memecat atau memutuskan selama saya tidak melakukan kesalahan yang fatal.

- 1. Sangat Tidak Puas
- 2. Tidak Puas
- 3. Puas
- 4. Sangat Puas

15. Saya merasa kurang adanya respon penghargaan dari pimpinan terhadap prestasi kerja.

- 1. Sangat Setuju
- 2. Setuju
- 3. Tidak Setuju
- 4. Sangat Tidak Setuju

16. Saya merasa keikutsertaan dalam kepanitiaan tidak mendapat penghargaan yang sesuai.

- 1. Sangat Setuju
- 2. Setuju
- 3. Tidak Setuju
- 4. Sangat Tidak Setuju

17. Saya merasa pimpinan menghargai teknik mengajar yang saya lakukan.

- 1. Sangat Tidak Puas
- 2. Tidak Puas
- 3. Puas
- 4. Sangat Puas

⁵ Indrarini, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang", (Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2009): hal.122-123.

18. Saya merasa setiap Dies Natalis lembaga pendidikan, pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada dosen berprestasi

- 1. Sangat Tidak Puas
- 2. Tidak Puas
- 3. Puas
- 4. Sangat Puas

19. Saya merasa dalam proses perkuliahan mahasiswa berpartisipasi aktif.

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

20. Saya dapat menyajikan materi perkuliahan secara sistematis

- 1. Sangat Tidak Puas
- 2. Tidak Puas
- 3. Puas
- 4. Sangat Puas

21. Saya dapat menggunakan alat peraga atau alat bantu pembelajaran untuk membantu mahasiswa dalam memahami materi perkuliahan

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

22. Lembaga pendidikan tempat saya bekerja mendorong dosen untuk melaksanakan gagasan-gagasan baru walaupun resikonya cukup besar.

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

23. Pimpinan lembaga pendidikan memberikan ukuran keberhasilan pekerjaan dengan jelas.

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

24. Secara berkala dan berkesinambungan, lembaga pendidikan mendatangkan pakar dalam bentuk seminar atau *workshop* dalam upaya peningkatan kualitas para tenaga dosen.

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

C. Kinerja Dosen (Y)

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		Tidak Pernah	Pernah	Sering	Selalu
	Persiapan Perkuliahan⁶				
25.	Menyiapkan SAP, silabus, materi perkuliahan, dan alat bantu pembelajaran.				
26.	Menyiapkan dan membawa daftar hadir mahasiswa.				
27.	Menyusun materi perkuliahan mempertimbangkan perkembangan keilmuan, baik secara nasional maupun internasional.				
28.	Meninjau ulang materi yang disampaikan setiap semester berakhir dan merevisinya sesuai dengan perkembangan keilmuan.				

⁶ Tim Fakultas Ilmu Pendidikan, *Pedoman Penilaian Kinerja Dosen* (Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, 2009), hal.20

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		Tidak Pernah	Pernah	Sering	Selalu
29.	Menyiapkan agenda perkuliahan dalam setiap pertemuan/ perkuliahan dari jurusan/fakultas				

Pelaksanaan Perkuliahan

30. Kesesuaian perkuliahan dengan SAP, silabus dan materi yang telah ditetapkan

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

31. Menghindari penggunaan bahasa yang bersifat menghina, melecehkan, mengejek, dan menyinggung perasaan mahasiswa

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

32. Kemampuan dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan mahasiswa atau suasana kelas yang kondusif

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

33. Memberikan tugas kepada mahasiswa, seperti penyusunan makalah, praktik di kelas dan lapangan

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

34. Kemampuan dalam menguasai materi kuliah pada mata kuliah yang diampu, dan memberikan contoh-contoh dalam penyampaian materi kuliah.

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

35. Menerima saran dan kritik dari mahasiswa tentang upaya-upaya perbaikan kualitas pembelajaran

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

36. Kehadiran mengajar di kelas⁷

Pilihan	2 atau 3 sks	4 sks
1. <input type="checkbox"/>	4-6 kali	16-19 kali
2. <input type="checkbox"/>	7-10 kali	20-23 kali
3. <input type="checkbox"/>	11-13 kali	24-27 kali
4. <input type="checkbox"/>	14 kali	28 kali

Evaluasi Perkuliahan

37. Memberikan tes formatif atau kuis kepada mahasiswa untuk memantau tingkat penyerapan materi yang diperoleh.

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

⁷ Unit Penjaminan Mutu UIN Sunan Kalijaga, *Prosedur Pembelajaran* (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011), hal.108.

38. Menyusun soal UTS dan UAS sesuai dengan silabus dan materi yang telah disampaikan.

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

39. Melayani mahasiswa peserta ujian yang tidak hadir pada saat ujian dengan alasan yang kuat, dan dapat meminta ujian susulan kepada dosen.

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

40. Jika ada keberatan atas nilai ujian, mahasiswa dapat menyampaikan keberatan tersebut kepada dosen penanggung jawab

- 1. Sangat Tidak Setuju
- 2. Tidak Setuju
- 3. Setuju
- 4. Sangat Setuju

41. Kemampuan dalam mengolah nilai yang merupakan akumulasi dari berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan (tugas, UTS, UAS, dan lainnya) serta menyampaikan secara transparan kepada mahasiswa

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

42. Ketepatan waktu menyerahkan nilai⁸

- 1. 13-14 hari
- 2. 11-12 hari
- 3. 8-10 hari
- 4. ≤ 7 hari

⁸ Unit Penjaminan Mutu UIN Sunan Kalijaga, *Prosedur Pembelajaran* (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011), hal.108.

D. Komitmen Organisasi (Z)⁹

43. Saya merasa senang memberikan sisa masa kerja saya untuk berkarir di Perguruan Tinggi ini atau di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

- 1. Sangat Tidak Setuju
- 2. Tidak Setuju
- 3. Setuju
- 4. Sangat Setuju

44. Saya merasa secara emosional memiliki hubungan dengan pekerjaan dan organisasi.

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

45. Saya merasa masalah yang ada di organisasi atau di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga merupakan masalah saya juga.

- 1. Sangat Tidak Setuju
- 2. Tidak Setuju
- 3. Setuju
- 4. Sangat Setuju

46. Saya bersedia untuk mengabdikan diri bagi pekerjaan maupun organisasi atau perguruan tinggi.

- 1. Sangat Tidak Setuju
- 2. Tidak Setuju
- 3. Setuju
- 4. Sangat Setuju

⁹ Tofan Hasan Maulana, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung” (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung, 2012), hal.84.

47. Saya mencintai pekerjaan saya sebagai seorang dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan karena secara rasional bermanfaat baik dari segi psikologis maupun ekonomi

- 1. Sangat Tidak Setuju
- 2. Tidak Setuju
- 3. Setuju
- 4. Sangat Setuju

48. Seandainya ada pekerjaan di luar, maka berat bagi saya untuk meninggalkan jadwal mengajar di kelas

- 1. Sangat Tidak Setuju
- 2. Tidak Setuju
- 3. Setuju
- 4. Sangat Setuju

49. Bagi saya bertahan di pekerjaan ini lebih kepada ‘keinginan’ daripada ‘keharusan’

- 1. Sangat Tidak Setuju
- 2. Tidak Setuju
- 3. Setuju
- 4. Sangat Setuju

50. Kepentingan pribadi akan saya korbankan demi kepentingan organisasi atau kepentingan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- 1. Tidak Pernah
- 2. Pernah
- 3. Sering
- 4. Selalu

51. Menurut saya bukan hal yang baik jika seorang dosen terlalu sibuk dengan pekerjaan yang lain selain menjadi seorang dosen

- 1. Sangat Tidak Setuju
- 2. Tidak Setuju
- 3. Setuju
- 4. Sangat Setuju

52. Saya merasa nyaman dan memiliki keterikatan kerja menjadi seorang dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, sehingga saya akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

- 1. Sangat Tidak Setuju
- 2. Tidak Setuju
- 3. Setuju
- 4. Sangat Setuju

53. Bagi saya saat ini bekerja sebagai seorang dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan memberikan rasa bangga tersendiri.

- 1. Sangat Tidak Setuju
- 2. Tidak Setuju
- 3. Setuju
- 4. Sangat Setuju

54. Organisasi ini sangat berarti bagi saya, sehingga saya akan memberikan yang terbaik untuk Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

- 1. Sangat Tidak Setuju
- 2. Tidak Setuju
- 3. Setuju
- 4. Sangat Setuju

Responden	Pendidikan	Lama_Mengajar	Mata_Kuliah	Jurusan	Usia	Sex	X1_1	X1_2	X1_3
Mangun Budiyanto	2	6	4	4	60	1	4	4	1
Misbah Ulmunir	2	3	4	4	61	1	4	4	1
Imam Machali	3	1	3	4	35	1	4	4	4
Nur Rohmah	2	6	4	4	60	2	4	4	4
Zainal Arifin	2	1	2	4	35	1	4	4	4
R.Umi Baroroh	2	3	5	2	43	2	4	4	4
Dudung Hamdun	2	4	3	2	49	1	1	2	4
Radjasa	3	6	3	2	59	1	4	4	4
Ichsan	2	5	4	5	53	1	4	4	4
Sigit Purnama	3	2	3	5	35	1	4	3	4
Suyadi	3	2	1	5	38	1	4	4	4
Radino	2	3	5	1	49	1	4	4	4
Sangkot Sirait	3	4	2	1	55	1	4	4	4
Nur Hidayat	2	5	5	3	51	1	4	4	4
Fitri Yuliawati	2	1	4	3	33	2	4	3	3
Andi Prastowo	2	1	5	3	33	1	4	4	4
Aninditya Sri N	3	1	5	3	29	2	4	2	4
Endang Sulistyowati	2	3	1	3	48	2	4	4	4
M. Agung R	2	1	1	3	37	1	4	4	4
Ahmad Rodli	3	5	3	2	55	1	4	4	4
Khamim Z. P	3	1	4	5	54	1	4	3	4
Sarjono	2	5	3	1	60	1	4	4	4
Nur Hamidi	2	3	2	1	60	1	4	4	4
Karwadi	3	4	3	1	45	1	4	4	4
Sumedi	3	4	2	5	54	1	4	4	4
Abdul Munip	3	4	4	2	43	1	4	4	4
Sukiman	3	4	4	1	44	1	4	4	4
Muqowim	3	4	2	1	42	1	4	4	4
Zulkipli Lessy	3	3	3	1	47	1	4	4	4
Suwadi	3	4	4	1	45	1	4	4	4
Siti Johariyah	2	5	3	3	48	2	4	4	4
Sigit Prasetyo	2	1	3	3	35	1	4	4	4
Jauhar Hatta	2	3	1	3	45	1	4	4	4
Subiyantoro	3	1	3	4	56	1	4	4	4
Ahmad Janan A	3	6	2	2	61	1	4	4	4
Suismanto	2	4	1	5	53	1	4	4	4
Sri Sumarni	3	6	5	1	52	2	4	2	1
Mujahid	2	5	5	1	49	1	4	4	4
Tasman Hamami	3	6	3	1	55	1	4	3	4
Luluk Mauluah	2	3	3	3	46	2	4	4	1
Yuli Kuswandari	2	2	2	1	41	2	4	1	1
Maksudin	3	6	4	2	56	1	4	4	4
Adzfar Ammar	2	6	3	2	61	1	4	4	4
Nisa Syuhda	2	3	2	2	40	2	4	4	4
Lailatu Rohmah	2	1	5	5	32	2	4	4	4
Munawwar Khalil	2	3	1	1	37	1	4	4	4
Usman	3	5	2	1	54	1	4	3	4
Zainal A.A	2	5	3	2	53	1	4	4	4
Sembodo Ardi W	3	4	2	2	48	1	4	4	1
Sedyta Santosa	2	5	2	3	53	1	4	3	4
Sabarudin	3	4	2	1	47	1	4	4	4
Muhammad Qowim	3	2	3	4	37	1	4	4	4
Nurhadi	2	3	2	2	47	1	3	3	4
M. Jamroh Latief	2	6	4	4	59	1	3	3	3
Nadlifah	2	5	4	5	48	2	4	4	1
Rofik	2	4	3	1	50	1	4	3	4
Rohinah	2	1	3	5	35	2	4	4	4

X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X2_1	X2_2
1	1	4	4	4	1	1	3	4	3	4
1	2	2	3	4	2	2	2	3	3	4
1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3
1	2	3	2	4	2	2	1	3	3	4
2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3
1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3
1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2
1	1	1	2	4	2	2	2	2	3	4
1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	3
1	1	1	4	4	1	1	4	4	3	4
1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3
1	2	1	4	4	2	2	3	3	2	4
2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4
1	2	2	2	4	2	2	1	4	4	3
4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3
2	4	1	4	4	2	2	3	4	3	4
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4
1	2	1	1	4	2	2	1	2	3	4
1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3
1	2	4	1	4	2	1	1	4	3	4
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4
1	1	1	1	1	2	1	2	4	3	3
1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2
2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	3
1	4	4	2	4	2	2	3	4	3	4
2	2	1	2	4	1	1	2	4	3	4
1	2	2	2	4	2	2	2	3	3	4
4	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3
4	4	1	4	4	1	1	4	4	3	3
1	1	1	2	1	2	2	4	4	4	4
1	2	3	2	4	2	2	3	3	1	2
1	1	1	3	4	1	2	4	2	4	4
1	1	2	2	4	1	1	1	2	2	3
1	2	3	1	4	2	2	1	2	2	3
1	1	1	2	4	2	2	3	2	3	4
1	2	2	2	4	1	1	1	2	2	3
1	1	1	1	4	2	2	3	2	3	3
1	2	1	2	4	2	2	2	3	3	4
1	2	1	2	4	2	2	3	3	3	4
1	2	3	4	2	2	2	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	4
2	2	2	2	2	1	1	4	4	3	3
2	3	4	2	4	2	1	4	4	4	4
2	1	2	4	4	1	1	4	4	3	4
1	2	1	3	4	2	1	2	3	3	4
1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3
1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3
1	1	2	1	4	2	2	4	2	2	1
1	1	1	1	3	1	1	2	2	3	2
1	1	2	1	4	2	1	1	2	3	3
1	2	1	2	4	2	2	4	4	3	3
1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3
1	1	2	2	4	2	1	2	2	3	3
1	2	2	1	4	1	1	1	2	2	2
2	2	1	4	1	1	1	2	2	3	4
1	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3
2	2	1	2	4	2	1	2	4	3	3

X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	Y_1
2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4
1	3	3	1	4	3	3	4	1	2	4
1	2	2	1	3	4	4	3	1	2	4
2	3	3	2	3	4	3	1	1	2	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	4
2	2	2	2	4	2	3	1	1	1	3
2	2	2	2	4	3	3	1	2	3	4
3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4
2	3	3	1	3	4	4	2	4	4	4
2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4
1	2	2	2	3	3	3	2	1	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
1	2	1	1	4	4	3	3	1	2	4
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4
2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4
1	1	2	1	3	4	3	1	1	3	3
2	2	2	2	4	4	4	1	3	3	4
2	2	3	2	3	3	4	4	1	4	4
1	2	1	2	3	3	3	2	2	3	4
2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4
2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4
3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4
2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4
2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3
3	3	3	2	4	4	4	1	4	3	4
2	2	2	2	4	3	2	1	2	2	4
2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4
3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4
3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4
3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	1	4	3	4	2	3	3	4
3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4
2	2	3	2	4	4	3	2	3	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	4	3	1	4	2	4
1	1	2	2	3	4	4	2	2	2	4
2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	4
2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4
3	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4
2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4
2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4
2	2	1	2	3	3	4	1	1	2	4
1	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4
3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4
2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3

Y_13	Y_14	Y_15	Y_16	Y_17	Y_18	Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Z_5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	1	4	4	4	3	4	2	3	4
2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	4	3	1	3	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
1	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3
1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4
2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3
3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3
3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4

z_6	z_7	z_8	z_9	z_10	z_11	z_12	Variabel.X 1	Variabel.X 2	Variabel.Y	Variabel.Z
4	4	4	4	4	4	4	32	32	72	48
3	4	3	2	4	3	3	30	32	69	40
3	3	3	2	4	4	4	29	28	67	43
3	3	3	4	4	4	4	32	31	65	41
3	3	3	3	3	4	4	32	36	70	38
2	2	2	3	3	3	3	28	30	70	33
4	2	2	3	3	3	3	19	24	55	34
4	3	3	3	4	3	4	29	31	68	42
4	3	4	3	4	4	4	25	42	72	45
3	2	3	4	4	4	4	32	37	71	44
3	3	3	3	3	3	4	29	31	67	39
2	2	3	3	3	3	3	34	28	62	36
3	2	1	3	4	4	4	33	37	67	39
3	3	4	3	4	3	4	32	29	65	42
3	2	2	3	3	3	3	32	27	66	33
4	2	4	4	4	4	4	38	35	70	45
3	4	2	4	4	4	4	25	26	54	43
4	4	3	3	3	3	3	28	34	64	40
4	3	4	4	4	4	4	24	34	70	46
3	3	4	3	3	3	3	32	29	65	38
3	3	4	3	4	3	4	35	37	66	41
3	2	3	3	4	4	4	26	36	71	41
3	3	4	4	4	4	4	28	38	70	46
3	3	3	3	4	3	4	35	39	71	41
4	4	3	4	4	4	4	38	42	72	47
3	1	3	3	4	3	3	31	40	70	37
4	3	3	4	3	3	3	32	36	62	40
3	4	3	3	3	3	3	41	40	72	41
3	3	4	4	4	3	3	39	36	64	40
4	4	4	4	4	4	4	30	41	70	48
4	1	4	4	4	4	4	34	33	69	43
4	3	4	3	4	3	4	31	39	65	44
3	3	3	3	3	3	3	27	27	69	40
3	3	3	4	3	3	3	30	31	61	38
3	3	3	3	4	3	3	30	34	48	36
4	4	3	3	3	3	3	28	39	67	40
4	4	4	4	4	4	4	24	38	71	48
3	2	3	3	4	4	4	31	40	66	40
3	3	3	4	4	3	4	30	39	67	43
4	4	3	4	4	4	4	31	43	62	43
3	3	4	4	4	4	4	25	37	68	46
3	3	4	3	3	4	4	32	37	67	40
4	4	4	4	4	4	4	38	45	71	48
3	3	3	3	3	3	3	35	37	71	36
3	3	2	3	3	3	3	31	36	68	36
4	4	4	4	4	4	4	31	42	69	48
3	2	4	4	4	4	4	29	32	70	45
4	4	2	4	3	3	4	31	26	72	43
3	2	4	2	3	3	3	22	31	61	35
4	3	3	2	4	4	4	26	31	72	42
3	3	3	3	4	4	4	34	37	69	40
2	3	2	2	3	3	3	26	28	55	32
3	3	3	3	3	3	3	27	30	65	37
3	3	2	2	3	3	3	22	25	58	33
4	1	3	3	4	4	4	25	32	69	43
3	4	2	3	3	3	3	30	35	66	38
3	3	3	3	4	4	4	32	30	64	42

Indeks.X1	Tingkat.Ko mpensasi	Indeks.X2	Tingkat.Ke puasanKer ja	Indeks.Y	Tingkat.Ki nerja	Indeks.Z	Tingkat.Ko mitmen	ZRE_1
0,78	2	0,71	1	1,00	2	1,00	2	0,425
0,73	2	0,71	1	0,96	2	0,83	1	0,754
0,71	1	0,62	1	0,93	2	0,90	2	0,118
0,78	2	0,69	1	0,90	2	0,85	2	-0,372
0,78	2	0,80	2	0,97	2	0,79	1	0,987
0,68	1	0,67	1	0,97	2	0,69	1	1,978
0,46	1	0,53	1	0,76	1	0,71	1	-1,025
0,71	1	0,69	1	0,94	2	0,88	2	0,367
0,61	1	0,93	2	1,00	2	0,94	2	0,779
0,78	2	0,82	2	0,99	2	0,92	2	0,485
0,71	1	0,69	1	0,93	2	0,81	1	0,483
0,83	2	0,62	1	0,86	2	0,75	1	-0,490
0,80	2	0,82	2	0,93	2	0,81	1	0,078
0,78	2	0,64	1	0,90	2	0,88	2	-0,420
0,78	2	0,60	1	0,92	2	0,69	1	0,939
0,93	2	0,78	2	0,97	2	0,94	2	-0,097
0,61	1	0,58	1	0,75	1	0,90	2	-2,682
0,68	1	0,76	1	0,89	2	0,83	1	-0,396
0,59	1	0,76	1	0,97	2	0,96	2	0,515
0,78	2	0,64	1	0,90	2	0,79	1	0,049
0,85	2	0,82	2	0,92	2	0,85	2	-0,492
0,63	1	0,80	2	0,99	2	0,85	2	1,169
0,68	1	0,84	2	0,97	2	0,96	2	0,179
0,85	2	0,87	2	0,99	2	0,85	2	0,619
0,93	2	0,93	2	1,00	2	0,98	2	-0,100
0,76	2	0,89	2	0,97	2	0,77	1	1,016
0,78	2	0,80	2	0,86	2	0,83	1	-1,135
1,00	2	0,89	2	1,00	2	0,85	2	0,523
0,95	2	0,80	2	0,89	2	0,83	1	-1,010
0,73	2	0,91	2	0,97	2	1,00	2	-0,258
0,83	2	0,73	1	0,96	2	0,90	2	0,169
0,76	2	0,87	2	0,90	2	0,92	2	-0,950
0,66	1	0,60	1	0,96	2	0,83	1	1,075
0,73	2	0,69	1	0,85	2	0,79	1	-0,865
0,73	2	0,76	1	0,67	2	0,75	1	-3,801
0,68	1	0,87	2	0,93	2	0,83	1	0,140
0,59	1	0,84	2	0,99	2	1,00	2	0,379
0,76	2	0,89	2	0,92	2	0,83	1	-0,280
0,73	2	0,87	2	0,93	2	0,90	2	-0,311
0,76	2	0,96	2	0,86	2	0,90	2	-1,678
0,61	1	0,82	2	0,94	2	0,96	2	-0,110
0,78	2	0,82	2	0,93	2	0,83	1	0,010
0,93	2	1,00	2	0,99	2	1,00	2	-0,557
0,85	2	0,82	2	0,99	2	0,75	1	1,274
0,76	2	0,80	2	0,94	2	0,75	1	0,799
0,76	2	0,93	2	0,96	2	1,00	2	-0,578
0,71	1	0,71	1	0,97	2	0,94	2	0,453
0,76	2	0,58	1	1,00	2	0,90	2	1,267
0,54	1	0,69	1	0,85	2	0,73	1	-0,117
0,63	1	0,69	1	1,00	2	0,88	2	1,460
0,83	2	0,82	2	0,96	2	0,83	1	0,383
0,63	1	0,62	1	0,76	1	0,67	1	-1,276
0,66	1	0,67	1	0,90	2	0,77	1	0,379
0,54	1	0,56	1	0,81	1	0,69	1	-0,383
0,61	1	0,71	1	0,96	2	0,90	2	0,650
0,73	2	0,78	2	0,92	2	0,79	1	0,177
0,78	2	0,67	1	0,89	2	0,88	2	-0,691

Validitas Variabel

KMO and Bartlett's Test

Anti-image Matrices

	Variabel Kompensasi	Variabel Kepuasan Kerja	Variabel Kinerja Dosen	Variabel Komitmen
Anti-image Covariance	Variabel Kompensasi	.788	-.247	-.144
	Variabel Kepuasan Kerja	-.247	.624	-.092
	Variabel Kinerja Dosen	-.144	-.092	.664
	Variabel Komitmen	.084	-.233	-.260
Anti-image Correlation	Variabel Kompensasi	.635 ^a	-.352	-.198
	Variabel Kepuasan Kerja	-.352	.683 ^a	-.142
	Variabel Kinerja Dosen	-.198	-.142	.714 ^a
	Variabel Komitmen	.120	-.373	-.403

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Variabel Kompensasi	1.000	.362
Variabel Kepuasan Kerja	1.000	.652
Variabel Kinerja Dosen	1.000	.606
Variabel Komitmen	1.000	.579

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.198	54.943	54.943	2.198	54.943	54.943
2	.854	21.346	76.289			
3	.554	13.854	90.143			
4	.394	9.857	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Variabel Kompensasi	.601
Variabel Kepuasan Kerja	.807
Variabel Kinerja Dosen	.778
Variabel Komitmen	.761

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliabilitas Variabel Kompensasi

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	57
	Excluded ^a	0
	Total	57

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.622	.634	12

Inter-Item Correlation Matrix

	Gaji Pokok	Tunjangan Profesional	Tunjangan Keluarga	Insentif Transport Mengajar	Transport Pelatihan	Transport Bimbingan	THR	Asuransi Kesehatan	Karya Wisata	Study Banding	Fasilitas Ibadah	Kemudahan Layanan
Gaji Pokok	1.000	.401	-.042	.103	.175	-.052	.157	.160	-.037	.239	.231	.388
Tunjangan Profesional	.401	1.000	.265	-.037	.136	.027	.149	.228	-.182	-.031	.164	.239
Tunjangan Keluarga	-.042	.265	1.000	-.003	.100	-.123	-.211	.126	.140	.011	.077	.120
Insentif Transport Mengajar	.103	-.037	-.003	1.000	.631	.102	.276	.042	-.042	.012	.314	.246
Transport Pelatihan	.175	.136	.100	.631	1.000	.280	.225	.087	.208	.240	.152	.283
Transport Bimbingan	-.052	.027	-.123	.102	.280	1.000	-.008	.193	.146	-.058	-.028	.124
THR	.157	.149	-.211	.276	.225	-.008	1.000	.205	-.210	-.040	.436	.278
Asuransi Kesehatan	.160	.228	.126	.042	.087	.193	.205	1.000	.118	.098	.158	.015
Karya Wisata	-.037	-.182	.140	-.042	.208	.146	-.210	.118	1.000	.574	-.010	-.065
Study Banding	.239	-.031	.011	.012	.240	-.058	-.040	.098	.574	1.000	.202	-.131
Fasilitas Ibadah	.231	.164	.077	.314	.152	-.028	.436	.158	-.010	.202	1.000	.364
Kemudahan Layanan	.388	.239	.120	.246	.283	.124	.278	.015	-.065	-.131	.364	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaji Pokok	26.2982	17.820	.336	.410	.601
Tunjangan Profesional	26.5263	17.182	.297	.362	.598
Tunjangan Keluarga	26.6140	17.598	.077	.307	.645
Insetif Transport Mengajar	28.8246	16.362	.364	.532	.584
Transport Pelatihan	28.3158	15.398	.495	.601	.556
Transport Bimbingan	28.4386	17.501	.121	.253	.632
THR	28.0877	16.117	.293	.396	.596
Asuransi Kesehatan	27.1228	15.431	.281	.209	.602
Karya Wisata	28.4912	18.647	.099	.482	.624
Study Banding	28.6316	18.308	.161	.544	.618
Fasilitas Ibadah	27.7895	14.526	.428	.415	.562
Kemudahan Layanan	27.1754	15.790	.393	.416	.576

Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.818	12

Inter-Item Correlation Matrix

	Persaingan Sehat	Konsekuensi Kerja	Respon Penghargaan Prestasi Kerja	Penghargaan Keikutsertaan menjadi Panitia	Teknik Mengajar	Penghargaan Dosen Berprestasi	Kepuasan Partisipasi Mahasiswa	Penyajian Materi Perkuliahhan	Penggunaan Fasilitas Pembelajaran	Kepuasan dalam mengembangkan gagasan baru	Tolak ukur keberhasilan kinerja	Pembinaan dan Pengembangan Mutu Dosen
Persaingan Sehat	1.000	.393	.395	.303	.264	-.041	.185	.156	.215	.244	.406	.364
Konsekuensi Kerja	.393	1.000	.180	.291	.252	-.084	.070	.078	-.040	.017	.183	.287
Respon Penghargaan Prestasi Kerja	.395	.180	1.000	.709	.664	.400	.237	.039	.197	.304	.535	.394
Penghargaan Keikutsertaan menjadi Panitia	.303	.291	.709	1.000	.631	.365	.241	.102	.160	.444	.361	.422
Teknik Mengajar	.264	.252	.664	.631	1.000	.230	.206	.139	.304	.468	.442	.385
Penghargaan Dosen Berprestasi	-.041	-.084	.400	.365	.230	1.000	-.048	.003	-.038	.188	.210	.155

	.185	.070	.237	.241	.206	-.048	1.000	.337	.261	.164	.297	.237
Kepuasan atas Partisipasi Mahasiswa												
Penyajian Materi Perkuliahuan	.156	.078	.039	.102	.139	.003	.337	1.000	.345	.285	.366	.388
Penggunaan Fasilitas Pembelajaran	.215	-.040	.197	.160	.304	-.038	.261	.345	1.000	.260	.386	.366
Kepuasan dalam mengembangkan gagasan baru	.244	.017	.304	.444	.468	.188	.164	.285	.260	1.000	.229	.526
Tolak ukur keberhasilan kinerja	.406	.183	.535	.361	.442	.210	.297	.366	.386	.229	1.000	.562
Pembinaan dan Pengembangan Mutu Dosen	.364	.287	.394	.422	.385	.155	.237	.388	.366	.526	.562	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Persaingan Sehat	31.3684	22.558	.461	.378	.809
Konsekuensi Kerja	30.9123	23.653	.245	.356	.827
Respon Penghargaan Prestasi Kerja	32.0000	20.929	.650	.704	.793
Penghargaan Keikutsertaan menjadi Panitia	31.7193	21.848	.651	.627	.796
Teknik Mengajar	31.5263	21.039	.646	.598	.794
Penghargaan Dosen Berprestasi	32.0877	24.260	.216	.289	.826
Kepuasan atas Partisipasi Mahasiswa	30.8070	23.587	.331	.211	.819
Penyajian Materi Perkuliahan	30.8070	23.730	.355	.324	.817
Penggunaan Fasilitas Pembelajaran	30.8246	23.183	.381	.303	.815
Kepuasan dalam mengembangkan gagasan baru	31.7018	20.606	.481	.491	.811
Tolak ukur keberhasilan kinerja	31.6842	19.363	.625	.548	.794
Pembinaan dan Pengembangan Mutu Dosen	31.2632	20.305	.669	.553	.790

Reliabilitas Variabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.836	.855	18

Inter-Item Correlation Matrix

	Menyiapkan SAP, silabus, materi perkuliahan, dan alat bantu mengajar	Menyiapkan SAP, silabus, materi perkuliahan, dan alat bantu mengajar	Menyusun materi perkuliahan, mempertimbangkan bantuan mengajar	Meninjau ulang materi yang hadir mahasiswa	Menyiapkan materi perkuliahan, dan alat bantu mengajar	Kesesuaian perkuliahan dengan SAP, silabus, dan materi perkuliahan, dan alat bantu mengajar	Kemampuan dalam menghindari menciptakan bahasan yang bersifat hubungan yang harmonis	Membentuk tugas dan menghormati mahasiswa	Kemampuan dalam merespon tugas dan saran	Mengetahui dan mengkritik materi perkuliahan	Membentuk kuis dan diranjang	Mengetahui dan mengkritik materi perkuliahan	Membentuk tes formal atau kuis yang disampaikan pada ujian	Menyusun soal ujian sesuai dengan silabus dan materi yang disampaikan pada ujian	Membentuk tes formal atau kuis yang disampaikan pada ujian	Dosen terbuka apabila ada maha siswa yang keberatan atas nilai mengolah oleh	Kemampuan dalam menyeimbangkan ketepatan dalam waktu mengajar	
Menyiapkan SAP, silabus, materi perkuliahan, dan alat bantu mengajar	1.000	.103	.382	.320	.684	.346	.099	.163	.217	.477	.204	.227	.400	.562	.171	.259	.482	.281

Menyiapkan dan membawa daftar hadir mahasiswa	.103	1.000	.223	.359	.224	.289	.346	.005	.284	.267	.036	-.084	.211	.103	.143	.216	.194	-.056
Menyusun materi mempertimbangkan perkembangan keilmuan	.382	.223	1.000	.405	.362	.227	.014	.027	.150	.356	.237	.143	.295	.382	.218	.313	.240	.243
Meninjau ulang materi yang disampaikan	.320	.359	.405	1.000	.345	.147	.063	.267	.316	.267	.574	.170	.524	.320	.257	.433	.286	.083
Menyiapkan agenda perkuliahan	.684	.224	.362	.345	1.000	.400	.089	.167	.391	.365	.207	.261	.559	.269	.259	.346	.336	.088

Kesesuaian perkuliahan dengan SAP, silabus, dan materi yang telah disampaikan	.346	.289	.227	.147	.400	1.000	.206	.242	.141	.359	.065	.216	.267	.346	.254	.206	.346	.073
Menghindari bahasa yang bersifat menghina	.099	.346	.014	.063	.089	.206	1.000	-.049	.048	.235	-.053	.151	.047	.178	.191	.157	.200	.280
Kemampuan dalam menciptakan hubungan yang harmonis	.163	.005	.027	.267	.167	.242	-.049	1.000	.290	.099	.034	.194	.104	.163	.102	-.090	.134	.127

Memberikan tugas kepada mahasiswa	.217	.284	.150	.316	.391	.141	.048	.290	1.000	.290	.364	.026	.256	.217	.486	.191	.336	.038
Kemampuan dalam menguasai materi	.477	.267	.356	.267	.365	.359	.235	.099	.290	1.000	.321	.076	.262	.320	.437	.167	.492	.293
Menerima saran dan kritik	.204	.036	.237	.574	.207	.065	-.053	.034	.364	.321	1.00	.273	.388	.204	.378	.424	.439	.091
Kehadiran mengajar	.227	-.084	.143	.170	.261	.216	.151	.194	.026	.076	.273	1.00	.474	.227	.179	.397	.412	.329
Memberikan tes formatif atau kuis kepada mahasiswa	.400	.211	.295	.524	.559	.267	.047	.104	.256	.262	.388	.474	1.000	.253	.387	.476	.425	.061

Menyusun soal ujian sesuai dengan silabus dan materi yang disampaikan	.562	.103	.382	.320	.269	.346	.178	.163	.217	.320	.204	.227	.253	1.000	.249	.259	.482	.165
Melayani mahasiswa peserta ujian yang tidak hadir	.171	.143	.218	.257	.259	.254	.191	.102	.486	.437	.378	.179	.387	.249	1.000	.350	.520	-.046

Dosen terbuka apabila ada mahasiswa yang keberatan atas nilai yang diperoleh	.259	.216	.313	.433	.346	.206	.157	-.090	.191	.167	.424	.397	.476	.259	.350	1.000	.561	.023
Kemampuan dalam mengolah nilai	.482	.194	.240	.286	.336	.346	.200	.134	.336	.492	.439	.412	.425	.482	.520	.561	1.000	.059
Ketepatan waktu menyerahkan nilai	.281	-.056	.243	.083	.088	.073	.280	.127	.038	.293	.091	.329	.061	.165	-.046	.023	.059	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Menyiapkan SAP, silabus, materi perkuliahan, dan alat bantu mengajar	62.7018	23.963	.556	.	.827
Menyiapkan dan membawa daftar hadir mahasiswa	62.7018	24.392	.322	.	.833
Menyusun materi mempertimbangkan perkembangan keilmuan	62.9474	23.015	.437	.	.827
Meninjau ulang materi yang disampaikan	63.0351	22.177	.583	.	.820
Menyiapkan agenda perkuliahan	62.8246	22.933	.568	.	.822
Kesesuaian perkuliahan dengan SAP, silabus, dan materi yang telah disampaikan	62.7895	23.883	.418	.	.829
Menghindari bahasa yang bersifat menghina	62.9649	23.392	.207	.	.846
Kemampuan dalam menciptakan hubungan yang harmonis	62.8070	24.694	.188	.	.837

Memberikan tugas kepada mahasiswa	62.8596	23.123	.452	.	.827
Kemampuan dalam menguasai materi	62.8070	23.301	.556	.	.824
Menerima saran dan kritik	63.1053	21.524	.477	.	.827
Kehadiran mengajar	62.7368	23.876	.423	.	.829
Memberikan tes formatif atau kuis kepada mahasiswa	63.5263	20.325	.593	.	.819
Menyusun soal ujian sesuai dengan silabus dan materi yang disampaikan	62.7018	24.142	.490	.	.829
Melayani mahasiswa peserta ujian yang tidak hadir	63.1754	21.147	.516	.	.824
Dosen terbuka apabila ada mahasiswa yang keberatan atas nilai yang diperoleh	62.9825	22.625	.544	.	.822
Kemampuan dalam mengolah nilai	62.8421	22.242	.658	.	.817
Ketepatan waktu menyerahkan nilai	62.9298	24.209	.207	.	.839

Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.833	.852	12

Inter-Item Correlation Matrix

	Komitmen A	Komitmen A	Komitmen A	Komitmen A	Komitmen K	Komitmen K	Komitmen K	Komitmen K	Komitmen N	Komitmen N	Komitmen N	Komitmen N
Komitmen A	1.000	.245	.458	.263	.316	.246	.072	.197	.225	.392	.224	.292
Komitmen A	.245	1.000	.403	.331	.238	.173	.199	.412	.249	.477	.461	.564
Komitmen A	.458	.403	1.000	.574	.309	.290	.098	.298	.370	.347	.380	.419
Komitmen A	.263	.331	.574	1.000	.395	.455	.104	.352	.452	.292	.401	.466
Komitmen K	.316	.238	.309	.395	1.000	.361	.143	.232	.281	.547	.342	.364
Komitmen K	.246	.173	.290	.455	.361	1.000	.268	.324	.370	.293	.310	.374
Komitmen K	.072	.199	.098	.104	.143	.268	1.000	.072	.164	-.052	-.025	.080
Komitmen K	.197	.412	.298	.352	.232	.324	.072	1.000	.333	.396	.296	.351
Komitmen N	.225	.249	.370	.452	.281	.370	.164	.333	1.000	.328	.381	.397
Komitmen N	.392	.477	.347	.292	.547	.293	-.052	.396	.328	1.000	.608	.670
Komitmen N	.224	.461	.380	.401	.342	.310	-.025	.296	.381	.608	1.000	.709
Komitmen N	.292	.564	.419	.466	.364	.374	.080	.351	.397	.670	.709	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KomitmenA	37.2982	15.749	.415	.293	.826
KomitmenA	37.2632	14.626	.553	.454	.815
KomitmenA	37.6667	14.833	.574	.469	.814
KomitmenA	37.4211	15.177	.603	.519	.814
KomitmenK	37.1930	15.694	.504	.415	.821
KomitmenK	37.5789	15.212	.511	.358	.819
KomitmenK	37.9298	16.066	.164	.205	.857
KomitmenK	37.7368	14.555	.473	.302	.824
KomitmenN	37.6140	14.813	.519	.314	.818
KomitmenN	37.2632	15.197	.614	.659	.813
KomitmenN	37.4035	15.245	.582	.561	.815
KomitmenN	37.2807	14.920	.686	.664	.808