COMPENSATION EFFECT ON THE LECTURES PERFORMANCE OF FKIP RIAU UNIVERSITY

Ester¹, Sumarno², Hardisem Syabus³.
ester_art23@ymail.com¹. sumarno@yahoo.com². hardi_545@yahoo.co.id³.
No Hp: 082385594696

Economic Education Program
Faculty of Teacher's Training and Education
Riau University

Abstract: *The aims of this research is to determine the effect of compensation on faculty performance FKIP Riau University. The population in this research were 222 lecturers. The sample size as many as 69 people by using proportional stratified. Collecting data in this study using techniques of documentation. Performance data obtained from the document Targets Employee Work and work behavior lecturer at the office each department FKIP Riau University lecturers, while the compensation data obtained from the financial part of the rector of Riau University. The results of this study indicate that compensation is positive and significant effect on the performance of lecturers FKIP Riau University.*

Key Words: *compensation, performance, salary, allowance*

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN FKIP UNIVERSITAS RIAU

Ester¹, Sumarno², Hardisem Syabus³.
ester_art23@ymail.com¹. sumarno@yahoo.com². hardi_545@yahoo.co.id³.
No Hp: 082385594696

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen FKIP Universitas Riau. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 222 orang dosen. Ukuran sampel sebanyak 69 orang dengan menggunakan proporsional bertingkat. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi. Data kinerja didapatkan dari dokumen Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja dosen di kantor setiap jurusan FKIP Universitas Riau sedangkan data kompensasi dosen yang diperoleh dari bagian keuangan rektorat Universitas Riau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FKIP Universitas Riau.

Kata Kunci : kompensasi, kinerja, gaji, tunjangan

PENDAHULUAN

Pada saat ini, kemajuan dibidang sumber daya manusia mengalami perkembangan yang sangat pesat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Demikian juga dalam dunia pendidikan perguruan tinggi yang pada dasarnya bertujuan dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas dan dapat dipakai untuk memajukan kesejahteraan masyarakat.

Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Bab 1 Pasal 1 ayat 2), dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sementara itu, profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Maksudnya disini adalah kinerja merupakan hasil kerja seseorang ketika ia melakukan suatu pekerjaan. Wirawan juga menambahkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Jika kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka perilakunya akan maksimal dalam mencapai tujuan organisasi/lembaga tempat pegawai bekerja.

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan pendidikan di perguruan tinggi tergantung dari tenaga-tenaga pendidik yang dimiliki. Jika kinerja meningkat, maka keberhasilan tujuan pendidikan semakin baik, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi pendidikan itu sendiri.

Kinerja dosen juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja dosen adalah kompensasi. Menurut Malayu (2008), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika balas jasa yang diterima semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Tenaga pendidik memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas akademis. Sehingga dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, dosen FKIP UR berkewajiban untuk merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Dalam hal ini dibutuhkan kinerja dosen untuk mencapai visi FKIP UR yakni, "Menjadikan FKIP Universitas Riau sebagai pusat pendidikan, penelitian, pengembangan dan pelatihan yang unggul dalam bidang profesi kependidikan diwilayah Indonesia tahun 2020", dengan salah satu visinya yaitu meningkatkan kualitas perkuliahan dosen

Tanpa kompensasi yang sesuai dengan apa yang seharusnya, dosen yang ada sangat mungkin untuk tidak serius menjalankan tugasnya seperti yang terdapat dalam Tridharma Perguruan Tinggi yaitu tugas dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian. Hal ini dinyatakan oleh Herman (2008:162) bahwa salah satu tujuan kompensasi adalah

untuk memberikan kepuasan kepada pegawai yang berarti melalui kepuasan yang dirasakan pegawai, maka pegawai akan memberikan kinerja yang terbaik

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menetapkan judul penelitian ini yaitu "*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen FKIP Universitas Riau*". Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen FKIP Universitas Riau? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen FKIP Universitas Riau.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun yang menjadi tempat penelitian dalam penulisan ini adalah kampus FKIP UR. Dan penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2016 sampai dengan selesai dan hasil penelitian diuji dan diterima.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen FKIP yang berjumlah 222 orang. Dengan menggunakan rumus slovin, maka didapatkan sampel sebesar 31 % dari total populasi yaitu 69 orang dosen. Adapun penentuan sampel menggunakan teknik random atas strata yang proporsional. Strata disini adalah berdasarkan golongan yang dimiliki dosen dan jumlah dosen pada setiap jurusan. Dengan teknik ini, populasi distratakan lebih dahulu kemudian ditentukan sampelnya secara proporsional. Proporsional artinya kelompok populasi yang berjumlah besar akan mendapatkan sampel yang berjumlah besar pula, dan kelompok populasi yang berjumlah kecil akan mendapatkan sampel yang berjumlah kecil pula (Mundir, 2014:17).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi (data sekunder). Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan kinerja, yang didapatkan dari dokumen SKP dosen di kantor setiap jurusan FKIP UR dan data kompensasi dosen yang diperoleh dari kantor keuangan rektorat UR.

Teknik analisis data adalah cara-cara yang digunakan untuk menganalisis data yang telah ada dari penelitian. Data dalam penelitian ini dianalisis melalui pengukuran analisis deskriptif dan regresi sederhana yang diproses melalui program SPSS (*Statistic for Product and Service Solution*) versi 20. Tujuan analisis deskriptif untuk membuat gambaran secara sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki atau diteliti (Riduwan dan Sunarto, 2013). Sementara analisis regresi digunakan untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas diketahui. Regresi dapat dianalisis karena didasari hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja dosen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Kompensasi

Kebutuhan untuk memenuhi keperluan hidupnya akan mendorong seseorang untuk bekerja atau berusaha guna mendapatkan imbalan dari usaha/kerjanya tersebut. Selain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pemberian kompensasi juga dapat

meningkatkan kinerja dan mempermudah fakultas dalam mencapai visinya. Besarnya kompensasi yang diterima dosen tergantung beberapa faktor misalnya jabatan fungsional, lama masa jabatan, dan prestasi kerja dosen (SKP dan perilaku kerja dosen). Adapun indikator-indikator dari kompensasi yang diterima oleh dosen di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan berdasarkan amprah kompensasi dosen, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji merupakan kompensasi yang diterima oleh dosen FKIP UR berdasarkan jabatan yang diberikan pemerintah pusat. Jumlah gaji dalam jabatan fungsional yang sama dapat berbeda. Hal ini dikarenakan jumlah gaji juga ditentukan oleh lamanya masa jabatan fungsional tersebut. Jumlah nominal yang diterima per bulan dengan jumlah gaji tertinggi yaitu sebesar Rp 5.015.400,- , sedangkan jumlah gaji terendah yaitu sebesar Rp 2.696.200,-

2. Tunjangan

a. Tunjangan profesi

Tunjangan profesi merupakan tunjangan yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada dosen per bulan dikarenakan dosen tersebut telah lulus ujian sertifikasi. Sehingga tunjangan ini juga disebut sebagai tunjangan sertifikasi dosen. Tunjangan ini berjumlah sama dengan satu kali gaji pokok yang diterima dosen setiap bulannya, yaitu nominal tunjangan profesi tertinggi sebesar Rp 5.015.400,- , sedangkan nominal tunjangan profesi terendah yaitu sebesar Rp 2.696.200,-

b. Tunjangan fungsional

Tunjangan fungsional merupakan tunjangan yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada dosen per bulan berdasarkan jabatannya. Adapun perhitungan tunjangan fungsional ini diterima oleh dosen sebagai berikut:

- 1) Guru besar adalah Rp 1.350.000,-
- 2) Lektor kepala adalah Rp 900.000,-
- 3) Lektor adalah Rp 700.000,-
- 4) Asisten ahli adalah Rp 375.000,-

c. Tunjangan tambahan jabatan

Tunjangan tambahan jabatan merupakan tunjangan yang diberikan kepada dosen yang memiliki tugas tambahan di perguruan tinggi, misalnya rektor, dekan dan pembantu dekan, dengan perhitungan tunjangan diatur oleh pemerintah dalam peraturan presiden.

Tabel 1 : Tunjangan Tambahan Jabatan Dosen

No	Tugas tambahan	Jabatan	Besarnya tunjangan
1	Rektor	Guru besar	Rp 5.500.000
		Lektor kepala	Rp 5.050.000
2	Pembantu rektor/dekan	Guru besar	Rp 4.500.000
		Lektor kepala	Rp 4.050.000
3	Pembantu dekan	Guru besar	Rp 3.325.000
		Lektor kepala	Rp 2.875.000
		Lektor	Rp 2.675.000

d. Tunjangan kehormatan

Tunjangan kehormatan merupakan tunjangan yang diberikan oleh pemerintah kepada dosen dengan jenjang jabatan akademik profesor. Besarnya tunjangan kehormatan professor setara dengan 2 (dua) kali gaji pokok professor yang diangkat pemerintah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

Dalam penelitian ini, terdapat 2 responden (responden 1 dan responden 9) yang memiliki jenjang jabatan akademik professor dengan tunjangan jabatan kehormatan sebesar Rp 9.929.400,- dan Rp 8.241.600,-

Maka, dari jumlah kompensasi yang diterima oleh setiap responden, dapat disusun distribusi frekuensi kompensasi responden sebagai berikut:

Tabel 2: Distribusi frekuensi kompensasi responden pada dosen FKIP

Kriteria	Klasifikasi (Rp)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Sangat tinggi	18.835.800 – 24.233.950	1	1,45%
Tinggi	13.437.600 – 18.835.750	1	1,45 %
Sedang	8.039.400 – 13.437.550	38	55,07 %
Rendah	2.641.200 – 8.039.350	29	42,03 %
	Jumlah	69	100 %

Sumber : data olahan tahun 2016

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah kompensasi yang diterima oleh responden pada tingkat rendah adalah 29 orang atau 42,03 % yang berkisar antara Rp 2.641.200 – Rp 8.039.350. Pada tingkat sedang, jumlah kompensasi yang diterima sebagian besar responden yaitu 38 orang atau 55,07 % yang berkisar antara Rp 8.039.400 – Rp 13.437.550. Sedangkan jumlah kompensasi yang diterima responden adalah 1 orang pada masing-masing tingkat tinggi dan sangat tinggi. Hal ini berarti

kompensasi yang diterima oleh dosen FKIP UR pada umumnya masih tergolong sedang.

Variabel Kinerja

Penilaian kinerja dosen yang baik sangat diharapkan bagi sebuah perguruan tinggi dan pemerintah agar mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, penilaian kinerja dosen dilakukan untuk mengetahui kinerja yang dicapai. Variabel kinerja disini yaitu rata-rata dari kinerja dosen yang diperoleh dari formulir Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil yang didalamnya mencakup SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan perilaku kerja dosen dan dinilai satu kali dalam setahun dari setiap dosen.

Penilaian kinerja ini dilakukan oleh pejabat penilai (dosen dengan jabatan tambahan), dan diketahui oleh atasan pejabat penilai. Hasil penilaian kinerja ini diketahui oleh dosen yang dinilai. Perhitungan untuk hasil akhir pencapaian kinerja dosen ini dihitung:

$$\text{Nilai capaian kinerja} = (\text{SKP} \times 60\%) + (\text{Perilaku kerja} \times 40\%)$$

Adapun secara keseluruhannya dapat dilihat secara jelas pada tabel berikut:

Tabel 3 : Distribusi Frekuensi Rata-Rata Kinerja Dosen

Kriteria	Klasifikasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Sangat baik	91 -100	22	31,88 %
Baik	81 - 90	45	65,22 %
Cukup baik	71 - 80	2	2,90 %
	Jumlah	69	100 %

Sumber : data olahan tahun 2016

Dari Tabel 3 dapat terlihat bahwa rata-rata kinerja dosen di FKIP UR tergolong baik. Yaitu rata-rata 2 orang atau 2,90 % memiliki skor antara 71 – 80 berada pada kategori cukup baik. Sedangkan sebagian besar responden yaitu 45 orang atau 65,22 % memiliki skor antara 81 – 90 pada kategori baik. Pada kategori sangat baik ada 22 orang atau 31,88 memiliki skor 91 - 100. Sehingga diharapkan masa yang akan datang pemerintah dan perguruan tinggi bersama-sama meningkatkan kompensasi agar kinerja dosen FKIP UR dapat meningkat

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini adalah untuk membuktikan hipotesis atas variabel-variabel yang diteliti, yaitu variabel kompensasi (X) sebagai variabel bebas (variabel

independent) serta pengaruhnya terhadap kinerja dosen (Y) yang merupakan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS menggunakan persamaan:

$$Y=a+bX$$

1. Uji T

Berdasarkan analisis coefficients, dengan alfa 10 % dan jumlah sampel $- 1 = 69 - 1 = 68$ diperoleh T_{tabel} sebesar 1,294. Sedangkan T_{hitung} diperoleh sebesar 99,577 untuk variabel X dengan tingkat signifikan jauh dibawah 0,10 (0,000) yang berarti lebih baik. Karena T_{hitung} untuk variabel X lebih besar dari T_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen adalah signifikan, yang berarti hipotesis diterima.

Koefisien regresi yang positif pada variabel telah sesuai dengan harapan teoritis, artinya variabel bebas (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen FKIP UR. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Maka:

$$Y = 84,697 + 5,678E-007X$$

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Untuk melihat keeratan hubungan koefisien regresi antara variabel (X) yaitu kompensasi terhadap kinerja dosen (Y) di FKIP UR diperoleh angka regresi (R) sebesar 0,586 yang berarti hubungan antara variabel X terhadap Y sebesar 0,586 sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dari angka tersebut, dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memang mempunyai hubungan yang kuat karena lebih besar dari 0,5.

Adapun kontribusi variabel bebas terhadap peningkatan kinerja dosen FKIP UR ditunjukkan oleh angka (R square) adalah 34,3 %. Angka ini memberi arti bahwa variabel bebas (kompensasi) yang digunakan dalam regresi telah mampu memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen sebesar 34,3 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kompensasi merupakan semua imbalan berupa gaji pokok dan tunjangan yang diberikan oleh suatu organisasi atau lembaga kepada tenaga kerjanya yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung. Dalam penelitian ini, kompensasi dosen terdiri atas gaji pokok dan tunjangan-tunjangan, seperti tunjangan fungsional, tunjangan jabatan tambahan, tunjangan profesi, dan tunjangan kehormatan. Kompensasi yang diperoleh oleh dosen FKIP UR dalam penelitian ini tidak merata. Hal ini dikarenakan sistem

kompensasi untuk dosen ditentukan oleh golongan serta kum yang diperoleh dosen bersangkutan dalam melaksanakan kewajibannya sebagai dosen.

Adapun kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai dosen FKIP UR dalam kurun waktu satu tahun yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas, yang terdapat dalam SKP (Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil) dosen dan perilaku kerja dosen. Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Bab 1 Pasal 1 ayat 2), dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sementara itu, profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Kinerja dosen FKIP tergolong baik, karena hanya 2,90 % dari jumlah responden yang diteliti berada pada kategori cukup baik. Selain itu, berdasarkan data yang ada dosen FKIP UR telah mengerjakan tugasnya sebagaimana tertera dalam tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian yang sudah baik dalam hal pengerjaannya. Untuk perilaku kerja dosen FKIP UR, sebagian besar berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja dosen FKIP UR adalah baik.

Untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T, yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, didapatkan bahwa berdasarkan analisis coefficients, dengan alfa 10 % dan jumlah sampel $- 1 = 69 - 1 = 68$ diperoleh T_{tabel} sebesar 1,294. Sedangkan T_{hitung} diperoleh sebesar 99,577 untuk variabel X dengan tingkat signifikan jauh dibawah 0,10 (0,000) yang berarti lebih baik. Karena T_{hitung} untuk variabel X lebih besar dari T_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen adalah signifikan, yang berarti hipotesis diterima. Koefisien regresi yang positif pada variabel telah sesuai dengan harapan teoritis, artinya variabel bebas (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen FKIP UR.

Adapun kontribusi variabel bebas terhadap peningkatan kinerja dosen FKIP UR ditunjukkan oleh angka (R square) adalah 34,3 %. Angka ini memberi arti bahwa variabel bebas (kompensasi) yang digunakan dalam regresi telah mampu memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen sebesar 34,3 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien determinasi (R^2) sendiri digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Dalam penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi secara positif terhadap kinerja dosen FKIP UR. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karnelis (2011) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Pase Langa, yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja dosen.

Hal ini juga didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Heri (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Iklim Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Kesehatan Payung Negeri Pekanbaru, menyatakan bahwa iklim kerja dan kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Kesehatan Payung Negeri Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Dengan meningkatnya kompensasi yang diberikan kepada dosen FKIP UR, maka semangat untuk melaksanakan tanggung jawab tridharma perguruan tinggi akan meningkat. Hal ini dapat mempengaruhi masing-masing aspek tersebut, salah satunya kualitas kinerja yang lebih baik. Dengan kualitas kinerja yang lebih baik, maka hasil yang diperoleh dari kinerja tersebut akan berdampak positif pula bagi mahasiswa FKIP UR. Dengan kinerja yang meningkat, maka keberhasilan tujuan pendidikan juga akan semakin baik. Jadi, dengan adanya peningkatan kompensasi dosen tersebut diharapkan kinerja dosen FKIP UR juga semakin meningkat dimasa depan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat kompensasi yang diterima oleh dosen FKIP UR secara umum masih tergolong sedang, yaitu sebanyak 55,07 % dari jumlah responden.
2. Kinerja dosen FKIP UR secara umum berada pada kategori baik yakni sebanyak 65,22 % dari jumlah responden.
3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini dikarenakan $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan taraf signifikansi yang jauh dibawah 0,10. Sehingga meningkatnya kompensasi yang diberikan pemerintah kepada dosen FKIP UR, maka akan meningkat pula kinerja dosen FKIP UR.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dapat menjelaskan variasi variabel kinerja dosen sebesar 34,3 % dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Rekomendasi

1. Penulis merekomendasikan kepada pihak perguruan tinggi untuk memperhatikan pengaruh kompensasi, dalam hal ini gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang diterima dosen FKIP UR terhadap kinerja dosen, sehingga hal ini dapat memperkuat dan semakin meningkatkan kinerja dosen FKIP UR, dimana hal ini merupakan salah satu misi dari FKIP UR yaitu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dosen, salah satunya melalui kinerja.
2. Bagi peneliti lain disarankan agar menindaklanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen sehingga pihak yang berkepentingan dapat melihat kondisi tersebut dan memiliki strategi untuk lebih baik lagi dalam hal kinerja dosen kedepannya, yang mana pada akhirnya dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas dosen itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ruky. 2006. *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- H. Mundir. 2014. *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Heri Saputra. 2013. *Pengaruh Iklim Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Kesehatan Payung Negeri Pekanbaru*. Pekanbaru: Skripsi Universitas Riau
- Karnelis. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Pase Langsa*. Medan: Tesis Universitas Sumatera Utara
(<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/31940/7/Cover.pdf>, diakses 21 Maret 2016)
- Malayu Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Perka BKN Pelaksanaan PP Nomor 46 (online). (<https://s2.online2pdf.com/beban-kerja-dosen-kopertis-2011>), (diakses 16 Februari 2016).
- Redaksi Sinar Grafika. 2006. *Undang-Undang Guru Dan Dosen (UU RI No. 14 Th.2005)*. Jakarta: Sinar Grafika
- Riduwan dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, Dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Sasaran kinerja pegawai dan penilaian kinerja dosen (online). (<http://www.kopertis4.or.id/2015/01/sasaran-kinerja-pegawai-skp-dan-penilaian-kinerja-dosen-pns-dpk.html>), (diakses 16 Februari 2016).
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat