

# ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA YPTK PADANG

Sitti Rizki Mulyani  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia  
sitti\_rizkimulyani@upiypk.ac.id

---

## ABSTRACT

As for the purpose of study was determine the effect of compensation, discipline and commitment to the organization's performance YPTK lecturer at the University Putra Indonesia Padang This research was conducted within the University Putra Indonesia Padang YPTK population in this study was the entire faculty within the University Putra Indonesia YPTK . The samples were 50 people with engineering professional types and sources of research data consist of primary data is data obtained from the respondents through questionnaires opinion research and secondary data is data obtained from Universitas Putra Indonesia YPTK data analysis techniques used in the study is hypothesis testing linear regression analysis using SPSS version 17.0. The results found 1) compensation positive and significant effect on the performance YPTK lecturer at the University Putra Indonesia Padang, 2) Discipline of work but not significant positive effect on performance YPTK lecturer at the University Putra Indonesia Padang, 3) Organizational Commitment positive and significant impact on the performance of University lecturers Putra Indonesia Padang YPTK, 4) Compensation, Discipline and commitment to work together organizations have a significant effect on the performance of university lecturers Putra Indonesia Padang YPTK donation effect by 46% and remaining 54% is influenced by other factors not included in the scope of this study finally, the author suggest to University Putra Indonesia Padang YPTK order to continue to improve compensation, and commitment to maintain discipline work, so that faculty performance continues to increase and produce graduates who are qualified.

**Keywords :** Compensation, Work Discipline, Organizational Commitment , Performance Lecturer.

---

## i. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, masyarakat sangat mengharapkan kualitas lulusan perguruan tinggi yang berkompeten, berkualitas dan siap pakai di dunia kerja dengan baik. Hal ini sepertinya tidak lepas dari peranan dosen dan proses pembelajaran yang dilakukan di perguruan tinggi tersebut. Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Dosen memegang peranan yang sangat strategis bagi kemajuan sebuah perguruan tinggi. Dosen adalah pendidik profesional yang dapat menetapkan apa yang baik bagi mahasiswa berdasarkan pertimbangan profesionalnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti motivasi kerja, kompetensi, komitmen, sikap maupun faktor eksternal, faktor yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, pelatihan, iklim kerja, pengawasan dan sebagainya. Salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan situasi tersebut yakni dengan memberikan kompensasi yang memuaskan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Komitmen organisasi itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat

kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar (dalam Rachmawati,2009).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai dapat juga digunakan sebagai daya saing (*competitive advantages*) organisasi atau perusahaan. Pengembangan dan penciptaan daya saing dalam jangka panjang hanya dapat diperoleh dari usaha menanamkan dan membangun kompetensi, melakukan inovasi terus menerus dan bergerak lebih cepat dari para pesaing (Siagian,2007).

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komitmen secara bersama – sama terhadap kinerja dosen pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komitmen secara parsial terhadap kinerja dosen pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang?

## 2. Tinjauan Literatur

Kertas harus dengan ukuran halaman A4. Harus diformat dalam satu kolom, dengan 3 cm (1,18 ") atas, 3 cm (1,18") margin bawah dan 3 cm (1,18 ") margin di kedua sisi. Gunakan font Times New Roman 11 poin, dibenarkan di kedua sisi.

### 2.1. Kompensasi

Menurut T. Hani Handoko (2001 : 155) menyatakan bahwa kompensasi adalah : "Segala sesuatu yang dapat diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka." Sementara itu menurut Nawawi (2001 : 315) kompensasi bagi perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

#### 2.1.1 Penggolongan Kompensasi

##### a. Kompensasi intrinsik

Imbalan-imbalan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah imbalan-imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat/inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan-tindakan dari orang lain atau hal-hal lainnya. Tipe-tipe imbalan intrinsik paling lazim yang relevan terhadap perilaku organisasi adalah jenis-jenis perasaan yang berbeda yang dialami oleh orang-orang sebagai akibat kinerja mereka pada pekerjaan (Henry Simamora, 1999: 562).

##### b. Kompensasi ekstrinsik

Uang barang kali merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan didalam organisasi, dan diberikan dalam berbagai bentuk dan pada berbagai basis.gaji, bonus, kenaikan merit, dan rencana-rencana pembagian keuntungan adalah indikasi dari beberapa cara dimana uang digunakan sebagai imbalan-imbalan ekstrinsik didalam organisasi (Henry Simamora, 1999 : 563).

#### 2.1.2 Bentuk Kompensasi

##### a. Gaji Pokok

Menurut Henry Simamora (1999 : 563) Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) karyawan-karyawan manajemen, staf professional, klerikal (pekerja-pekerja kerah putih) biasanya digaji.

b. Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c. Tunjangan

Menurut Henry Simamora (1999 : 663) tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok; dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

d. Fasilitas

Menurut Henry Simamora (1999 : 661) fasilitas (*perquisites*) adalah tunjangan-tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan.

## 2.2. Disiplin Kerja

Pengertian disiplin antara lain dikemukakan oleh Dian R. Newman dan Richard M. Hodgetts (Zainun, 2007) mengatakan bahwa disiplin adalah satu tindakan yang dirancang untuk memperbaiki penyimpangan pegawai dari aturan, prosedur, kebijakan dan norma-norma organisasi. Istilah ini mengandung pengertian hukuman, walau seringkali keadaannya tidak demikian Beliau membagi disiplin menjadi dua jenis, yaitu :

### a. Disiplin Negatif

Disiplin ini digunakan dengan hukuman untuk menjamin kepatuhan terhadap hukum dan aturan organisasi. Yang terbaik mengutarakannya dengan klise “ lakukan atau yang lain “. Pendekatan ini masih umum digunakan dalam banyak organisasi dimana pertimbangan mudah mengganti orang yang berhenti dan organisasi tidak memandang perlu pada pegawainya.

### b. Disiplin Positif

Disiplin ini menggunakan komunikasi dua arah untuk menyampaikan perubahan-perubahan yang diinginkan dalam perilaku kerja dan memberi bimbingan kepada pegawai dalam mengambil tindakan koreksi. Disiplin positif sering disebut disiplin konstruktif, menciptakan keinginan dari pegawai untuk menerima dan menjalankan peraturan, prosedur, kebijakan dan norma-norma organisasi. Pendekatan ini didasarkan kepada kepercayaan orang mau melakukan kerja baik dan bila mereka membuat kesalahan atau melanggar aturan mungkin karena tidak sengaja atau dikerjakan karena alasan baik.

## 2.3. Komitmen

Komitmen atau komitmen organisasi merupakan salah satu faktor internal yang ada pada tiap pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Perilaku pegawai yang punya komitmen dapat digambarkan dalam tabel 1 berikut ini. (Sahertian.2007), dimana komitmen merupakan perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu:

Tabel 1 : Perilaku pegawai berdasarkan komitmen

No	Komitmen Rendah	No	Komitmen Tinggi
a.	Kurang memperdulikan.	a.	Punya kepedulian untuk organisasi dan rekan sejawat
b.	Kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk memikirkan masalah yang berhubungan dengan tugasnya.	b.	Selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk perkembangan organisasi
c.	Hanya memperdulikan tugas-tugas rutin.	c.	Dapat memperdulikan rekan sejawat dan atasan langsung
d.	Kurang memperdulikan tugas pokok.	d.	Selalu peduli pada tujuan organisasi

#### 2.4. Kinerja Dosen

Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka waktu output
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Kondisi diatas adalah bersifat umum, karena setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari tugas-tugas yang dilakukan karyawan pada pekerjaannya. Dengan kata lain kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang harus dibayar oleh organisasi dari tugas yang dikerjakan para karyawannya. Kriteria pekerjaan ini penting agar kinerja karyawan secara perorangan terukur dibandingkan dengan standar yang berisi kriteria-kriteria untuk setiap pekerjaan masing-masing. Hasil membandingkan itu harus dikomunikasikan kepada karyawan.

#### 3. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, sedangkan bentuk penelitiannya adalah Penelitian Deskriptif. Penelitian deskriptif dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi. Teknik ini dilakukan untuk menganalisa hubungan antara tiga variabel bebas yakni kompensasi ( $X_1$ ) disiplin kerja ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ ) dan satu variabel terikat yaitu kinerja dosen.

#### 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Pemilihan lokasi ini didasarkan pertimbangan kemudahan, keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam penelitian. Waktu penelitian direncanakan selama 2 bulan yakni bulan Juli s/d Agustus 2013, namun beberapa persiapan telah dilakukan sebelumnya.

#### 3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang yang berjumlah 286 org. Dalam penelitian ini penulis menetapkan sampel sebanyak 58 orang dosen.

#### 3.4. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen, variabel tersebut yaitu:

- a. Variabel independen, terdiri dari:
  1. Kompensasi
  2. Disiplin kerja
  3. Komitmen

- b. Variabel dependen, terdiri dari:

Kinerja dosen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan teknik pengumpulan data yaitu:

1. Teknik pengumpulan data kepustakaan.
2. Teknik Pengumpulan Data Lapangan.

### 3.6 Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif, uji koefisien korelasi, uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda.

## 4. Hasil dan Pembahasan

Untuk menganalisis variabel kompensasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi dan bagaimana pengaruhnya terhadap Kinerja Dosen, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan bantuan kuisisioner penelitian. Dalam menyusun kuisisioner dibuat daftar pertanyaan, dan setiap pertanyaan telah dilengkapi dengan pilihan jawaban yang harus dipilih oleh responden.

Kuesioner disebarakan kepada 58 responden dosen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang dan kembali 50 kuesioner. Dari proses penyebaran 50 kuisisioner seluruhnya berhasil dikumpulkan kembali. Berdasarkan proses pentabulasian data hasil penyebaran kuisisioner maka dapat dianalisis dalam penelitian ini.

### 4.1. Profil Responden

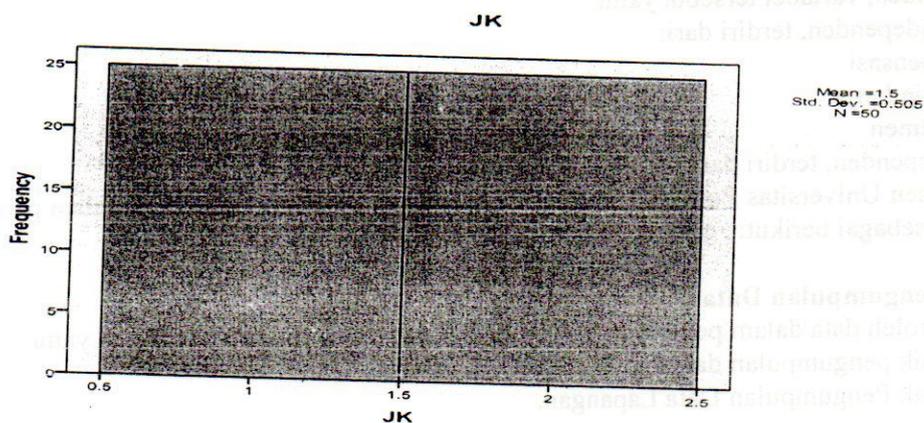
Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi atas empat kategori, keempat kategori tersebut adalah jenis kelamin, usia, pendidikan masa kerja dan golongan responden. Berdasarkan jawaban responden atas kuisisioner yang telah disebarakan, maka karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2: Profil Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	25	50
Perempuan	25	50
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer, 2013 (diolah)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 50 % berjenis kelamin laki-laki dan 50 % berjenis kelamin wanita. Distribusi frekuensi profil responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini.



Gambar 1: Distribusi Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Profil responden berikutnya dibedakan berdasarkan tingkat pendidikan. Berdasarkan pendidikan distribusi frekuensi responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3: Profil Responden Berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 40 tahun	42	84
> 40 Tahun	8	16
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2013 yang diolah

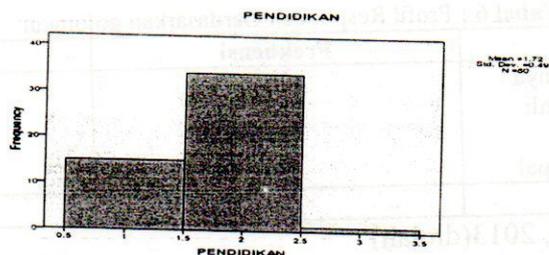
Dari tabel tersebut usia dosen berusia dibawah 40 tahun 84 % dan diatas 40 tahun 16 %. Hal ini memberikan indikasi bahwa mayoritas dosen berusia dibawah 40 tahun. Selanjutnya berikut ini karakteristik responden berdasarkan pendidikan terlihat pada table berikut

Tabel 4 : Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

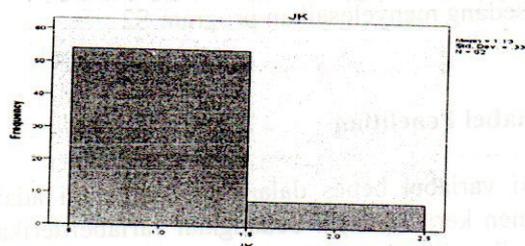
Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Strata 1 (S1)	15	30
Strata 2 (S2)	34	68
Strata 3 (S3)	1	2
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, 2013 yang diolah

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden penelitian memiliki pendidikan Strata Satu ( S1) yaitu sebanyak 15 orang (30%), sekarang sedang studi di program Pascasarjana Magister Ilmu Komputer di Universitas Putra Indonesia YPTK Padang .Memiliki pendidikan formal Strata dua (S2) sebanyak 34 orang (68 %), Pendidikan Strata 3 1 orang (2 %). Hal ini memberikan indikasi bahwa dosen di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang sangat menyadari bahwa pendidikan sangat penting, walaupun sudah berumur tapi masih mau menambah pendidikan formalnya kejenjang yang lebih tinggi. Pada saat ini ada 10 orang dosen yang sedang menjalani pendidikan untuk Strata 3. Distribusi frekuensi profil responden berdasarkan tingkat pendidikan tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini



Gambar 2 : Distribusi frekuensi profil responden berdasarkan tingkat pendidikan



Gambar 3 : Profil responden berikutnya dibedakan berdasarkan masa kerja

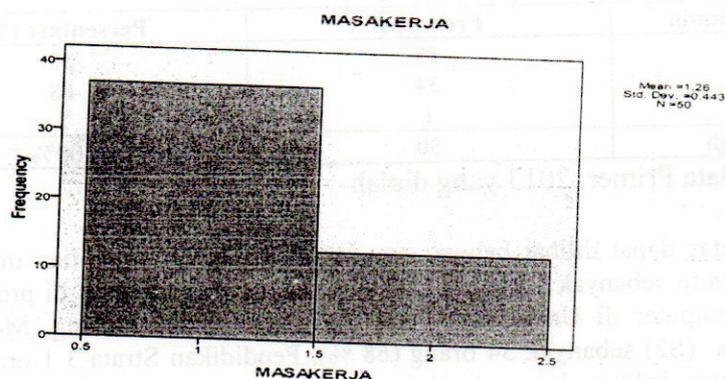
Profil responden berikutnya dibedakan berdasarkan masa kerja. Berdasarkan masa kerja distribusi frekuensi responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5 : Profil Responden Berdasarkan masa kerja**

Gol. Kepangkatan	Frekuensi	Persentase (%)
1. < 10 Tahun	37	74
2. > 10 Tahun	13	26
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2013 (diolah)

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah yang memiliki masa kerja kurang 10 tahun yaitu 37 orang (74 %) dan diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 13 orang (26 %). Hal ini memberikan indikasi bahwa dosen pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang sudah berpengalaman dibidangnya. Distribusi frekuensi profil responden berdasarkan golongan tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini



**Gambar 4 :** Distribusi frekuensi profil responden berdasarkan golongan

Terakhir adalah karakteristik responden berdasarkan golongan seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 6 : Profil Responden Berdasarkan golongan**

Gol. Kepangkatan	Frekuensi	Persentase (%)
1. Belum Punya	23	46%
2. Asisten Ahli	14	28
3. Lektor	12	24
4. Lektor Kepala	1	2
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2013(diolah)

Dari tabel diatas terlihat belum punya 23 orang (46%) dan lektor kepala 1 orang (2%). Belum melakukan penyetaraan karena sedang menyelesaikan program S2

#### 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Adapun yang dijadikan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) disiplin kerja (X2), dan komitmen kerja (X3). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Dosen (Y). Berikut ini akan diuraikan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap butir pertanyaan yang diajukan untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

#### 4.2.1. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa tak berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Indikator kompensasi meliputi: 1) gaji, 2) honor mengajar, 3) insentif 4) penghargaan. Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap butir pernyataan variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 7 : Distribusi Frekuensi beberapa indikator Kompensasi**

No	PERNYATAAN	Nilai											
		Sangat setuju (5)		Setuju (4)		Cukup setuju (3)		Kurang setuju (2)		Tidak setuju (1)		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	9	18,0	30	60,0	8	16,0	2	16,0	2	4,0	50	100
2	Gaji yang saya terima sebanding dengan beban kerja yang diberikan institusi	3	6,0	27	54,0	14	28,0	3	6,0	3	6,0	50	100
3	Pembayaran gaji selalu tepat waktu	44	88,0	5	10,0	1	2,0					50	100
4	Selain gaji, institusi memberikan saya honor mengajar yang memadai	5	10,0	31	62,0	9	18,0	2	4,0	3	6,0	50	100
5	Selama saya mengajar, institusi selalu memberikan fasilitas untuk mendukung PBM	16	32,0	27	54,0	4	8,0	3	6,0			50	100
6	Fasilitas yang diberikan dapat meningkatkan kualitas mengajar saya di kelas	14	28,0	28	56,0	8	16,0					50	100
7	Selama saya mengajar, saya diberikan penghargaan atas prestasi kerja saya	6	12,0	20	40,0	16	32,0	7	14,0	1	2,0	50	100
8	Penghargaan yang diberikan kepada saya dapat meningkatkan gairah mengajar saya	10	20,0	17	34,0	13	26,0	8	16,0	2	4,0	50	100

Sumber : Data Primer 2013 (diolah)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban dengan kategori setuju untuk ke 8 butir pertanyaan. Hal ini memberikan indikasi bahwa kompensasi yang dilaksanakan di Universitas Putra Indonesia YPTK Padang sudah baik jika dilihat dari 8 butir pernyataan yang digunakan.

#### 4.2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dosen atau pegawai adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai adalah : 1) mematuhi jam masuk/keluar kantor, 2) kehadiran atau absensi, dan 3) menyelesaikan tugas tepat waktu.

Tabel 8 : Distribusi Frekuensi beberapa indikator Disiplin Kerja Dosen Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

No	PERNYATAAN	Nilai										Total	
		Sangat setuju (5)		setuju (4)		Cukup setuju (3)		Kurang setuju (2)		Tidak setuju (1)		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Saya mentaati jam masuk kantor.	41	82,0	8	16,0	1	2,0					50	100
2	Saya mentaati jam keluar kantor.	36	76,0	10	20,0	2	4,0					50	100
3	Saya mentaati Jam masuk mengajar	34	66,0	15	30,0	1	2,0					50	100
4	Saya mentaati jam keluar mengajar	33	66,0	15	39,0	2	4,0					50	100
5	Saya masuk kantor terlambat dan pulang kantor lebih awal dari jam keluar.	1	2,0	2	4,0	10	20,0	37	74,0			50	100
6	Setiap perintah kedinasan saya kerjakan dengan senang hati.	20	40,0	24	48,0	4	8,0	2	4,0			50	100
7	Saya mendapat teguran setiap melanggar peraturan.	15	30,0	22	44,0	5	10,0	3	6,0	5	10,0	50	100
8	Saya mematuhi perintahaturan sesuai denganperaturan yang berlaku	34	68,0	13	26,0	1	2,0	2	4,0			50	100
9	Saya merasa stress setiap mendapat hukuman disiplin	3	6,0	7	14,0	14	28,0	14	28,0	12	24,0	50	100
10	Saya mendapat hukuman disiplin karena meninggalkan kantor tanpa izin dinas	10	20,0	13	26,0	6	12,0	6	12,0	15	30,0	50	100
11	Hukuman disiplin yang dijatuhkan	4	8,0	13	26,0	7	14,0	13	26,0	13	26,0	50	100

	pada saya, tidak memenuhi rasa keadilan.													
12	Saya menolak setiap mahasiswa dating ke kantor untuk urusan pribadi.	10	20,0	8	16,0	5	10,0	6	12,0	21	42,0	50	100	
13	Saya melayani mahasiswa yang berhubungan dengan akademik.	40	80,0	7	14,0	1	2,0			2	4,0	50	100	
14	Saya melayani orang tua dan masyarakat dengan baik, setiap ada urusan ke kampus.	39	78,0	9	18,0	2	4,0					50	100	

Sumber : Data primer 2013 (diolah)

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban dengan kategori sangat setuju untuk empat belas pertanyaan yang diajukan, dan dari kedua puluh pertanyaan tersebut tidak satupun pertanyaan yang diajukan dijawab responden dengan kategori sangat tidak setuju. Hal ini ini memberikan indikasi bahwa disiplin kerja dosen sudah sangat baik dilihat dari sisi ke empat belas butir pernyataan yang digunakan.

#### 4.2.3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi, agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran pegawai akan pentingnya komitmen dari anggota terhadap organisasi. Kesadaran karyawan akan pentingnya komitmen dapat dimulai dengan pemberian wewenang serta tanggung jawab kepada pegawai, sehingga dapat menumbuhkan motivasi serta komitmen diri untuk menunjukkan kuantitas serta kualitas kerja (kinerja) yang optimal.

Indikator komitmen organisasi meliputi: 1) kepedulian, 2) rasa tanggung jawab, 3) loyalitas, 4) semangat untuk mengembangkan diri.

Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 9:** Distribusi Frekuensi beberapa Indikator Komitmen Organisasi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

No	PERNYATAAN	Nilai											
		Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Ragu-ragu (3)		Tidak setuju (2)		Sangat tidak setuju (1)		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya setiap diberikan tanggung awaboleh atasan, akan berusaha melaksanakan dengan baik	37	74,0	10	20,0	3	6,0					50	100
2	Tanggungjawab yang	37	74,0	9	18,0	4	8,0					50	100



Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban dengan kategori setuju untuk ke empat belas butir pernyataan. Disamping itu terlihat bahwa dari duapuluh tiga butir pernyataan tidak satupun pernyataan yang dijawab responden dengan kategori sangat tidak setuju. Hal ini memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi Universitas Putra Indonesia sudah baik jika dilihat dari empat belas pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.2.4. Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas Indikatornya ; (1) Melaksanakan pembelajaran , (2) Melaksanakan penelitian , (3) Pengabdian kepada masyarakat  
 Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 10: Distribusi Frekuensi beberapa indikator Kinerja Dosen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang**

No	PERNYATAAN	Nilai											
		Sangat setuju (5)		setuju (4)		Cukup setuju (3)		Kurang setuju (2)		Tidak setuju (1)		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya rajin hadir untuk mengajar	33	66,0	14	28,0	3	6,0					50	100
2	Materi yang saya ajarkan selalu sesuai dengan SAP	21	42,0	24	48,0	3	6,0			2	4,0	50	100
3	Saya membuat buku ajar setiap matakuliah yang diampu	10	20,0	25	50,0	7	14,0	5	10,0	3	6,0	50	100
4	Saya selalu keluar mengajar tepat waktu	18	36,0	27	54,0	3	6,0	2	4,0			50	100
5	Saya menyediakan waktu untuk membimbing skripsi	24	48,0	25	50,0	1	2,0					50	100
6	Saya aktif menulis karya ilmiah berupa penelitian dan tulisan ilmiah	3	6,0	22	44,0	14	28,0	6	12,0	5	10,0	50	100
7	Saya selalu mempublikasikan karya ilmiah di Jurnal	2	4,0	17	34,0	16	32,0	8	16,0	7	14,0	50	100
8	Saya selalu menulis tentang pemikiran ilmiah yang bermanfaat bagi masyarakat	2	4,0	16	32,0	16	32,0	9	18,0	7	14,0	50	100
9	Saya selalu mempublikasikan pemikiran ilmiah	1	2,0	12	24,0	14	28,0	9	18,0	14	28,0	50	100

di media massa													
10	Saya selalu memberikan penyuluhan pada masyarakat sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	2	4,0	17	34,0	16	32,0	10	20,0	5	10,0	50	100
11	Penyuluhan yang saya berikan bermanfaat bagi masyarakat	2	4,0	25	50,0	14	28,0	5	10,0	4	8,0	50	100
12	Saya selalu memberikan pelayanan dalam bentuk ceramah kepada masyarakat	1	2,0	23	46,0	15	30,0	6	12,0	5	10,0	50	100
13	Saya selalu memberikan pelayanan dalam bentuk pelatihan kepada masyarakat	2	6,0	14	28,0	22	44,0	6	12,0	5	10,0	50	100

Sumber : Data primer 2013 (diolah)

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban dengan kategori setuju untuk 13 butir pertanyaan. Disamping itu terlihat bahwa tidak ada satupun dosen dalam penelitian ini memberikan jawaban dengan kategori sangat tidak setuju terhadap 13 butir pertanyaan yang diajukan yang berhubungan dengan kinerja. Hal ini memberikan indikasi bahwa kinerja dosen Universitas Putra Indonesia sudah baik dilihat dari 12 pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dari suatu analisis dapat digunakan koefisien alpha Cronbach ( $\alpha$ ) yang didasarkan pada rata-rata korelasi butir data instrumen pengukuran, Menurut J.Supranto, (2006) besarnya tingkat reliabilitas yang diukur akan berbeda untuk jumlah butir instrumen yang berbeda, semakin banyak jumlah butir instrumen yang diuji semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya semakin sedikit butir instrumen yang diukur maka semakin rendah pula tingkat reliabilitasnya. Hubungan antara jumlah butir dengan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut.

Tabel 11 : Uji Validitas

Jumlah Butir	Reliabilitas
5	0,20
10	0,33
20	0,50
40	0,67
80	0,80
160	0,89
320	0,94
640	0,97

Sumber : J.Suprianto (2006)

Untuk mengetahui reliabilitas masing-masing variabel yaitu kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), kinerja dosen ( $Y$ ) digunakan alpha Cronbach minimal 0,3 karena butir instrumen yang digunakan dalam penelitian ini hanya 8 sampai dengan 14 butir

### 4.3.1 Kompensasi

Variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan 8 butir pertanyaan. Hasil uji validitas dan reliabilitas atas butir pertanyaan yang digunakan dapat diringkas dan disajikan pada tabel 11.

Tabel 12 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

Indikator	Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Gaji	Butir1	.549	Valid	.549	Realible
	Butir2	.820	Valid	.820	
	Butir3	.383	Valid	.383	
Honor Mengajar	Butir 4	.764	Valid	.764	
	Insentif Fasilitas	Butir5	.747	Valid	
Butir6		.749	Valid	.749	
Butir7		.601	Valid	.601	
Butir8		.750	Valid	.750	

Sumber : Data Primer 2013 (diolah)

Berdasarkan hasil analisa validitas dan reliabilitas (tabel 11) terhadap 8 butir pertanyaan yang digunakan, nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari 0,30.

Tabel 10 juga menunjukkan nilai cronbach's alpa sebesar 0,663 atau lebih besar dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa variable kompensasi adalah andal atau *reliable*. Dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa ke 8 butir pertanyaan yang valid memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur variabel pelatihan.

### 4.3.2 Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja ini diukur dengan menggunakan 14 butir pertanyaan. Hasil uji validitas dan reliabilitas atas butir pertanyaan yang digunakan dapat diringkas dan disajikan pada tabel 4.12.

Tabel 13 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
Mematuhi Jam Masuk dan Keluar	Butir 1	.380	Valid	0,569	Reliabel
	Butir 2	.345	Valid		
	Butir 3	.373	Valid		
	Butir 4	.429	Valid		
Mematuhi perintah atasan	Butir 5	-.075	Tidak Valid		
	Butir 6	.161	Tidak Valid		
Sanksi	Butir 7	.382	Valid		

Pelayanan Mhs dan masyarakat	Butir 8	.329	Valid	
	Butir 9	.318	Valid	
	Butir 10	.375	Valid	
	Butir11	.138	Tidak Valid	
	Butir 12	.132	Tidak Valid	
	Butir 13	.109	Tidak Valid	
	Butir 14	.472	Valid	

Sumber : Data primer 2013 (diolah)

Berdasarkan tabel 12 diatas, hasil analisa validitas dan reliabilitas terhadap variabel motivasi kerja dari 14 butir pertanyaan yang digunakan ditemukan bahwa terdapat hanya lima butir pertanyaan yang tidak memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari 0,30. Yaitu butir ke5, 6 11, 12 dan 13 sedangkan 9 butir lainnya memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari >30. Untuk analisis berikutnya ke 5 butir pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan dan hanya digunakan 9 butir pertanyaan yang valid untuk mengukur variable disiplin kerja. Tabel 11 juga menunjukkan nilai cronbach's alpa sebesar 0,901 atau lebih besar dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja adalah andal atau *reliable*. Dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa ke 18 butir pertanyaan yang valid memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur variabel motibasi kerja.

#### 4.3.3. Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi ini diukur dengan menggunakan 12 butir pertanyaan. Hasil uji validitas dan reliabilitas atas butir pertanyaan yang digunakan dapat diringkas dan disajikan pada tabel 13.

Tabel 14: Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi

Indikator	Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
Tanggung Jawab	Butir 1	.856	Valid	0,851	Reliabel
	Butir 2	.822	Valid		
	Butir 3	.684	Valid		
Kepedulian	Butir 4	.810	Valid		
	Butir 5	.788	Valid		
	Butir 6	.809	Valid		
	Butir 7	.730	Valid		
Loyakitas	Butir 8	.692	Valid		
	Butir 9	.860	Valid		
	Butir 10	.857	Valid		
Semangat untuk pengembangan diri	Butir11	.515	Valid		
	Butir 12	.787	Valid		

Sumber : Data Primer 2013 (diolah)

Berdasarkan hasil analisa validitas dan reliabilitas terhadap variabel gaya kepemimpinan (tabel 13) terhadap 12 butir pertanyaan yang digunakan ditemukan memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari 0,30. Tabel 13 juga menunjukkan nilai cronbach's alpa sebesar 0,949 atau lebih besar dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi adalah andal

atau *reliable*. Dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa ke 12 butir pertanyaan yang valid memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur variabel komitmen organisasi.

#### 4.3.4. Kinerja Dosen

Variabel Kinerja Dosen ini diukur dengan menggunakan 21 butir pertanyaan. Hasil uji validitas dan reliabilitas atas butir pertanyaan yang digunakan dapat diringkas dan disajikan pada tabel 14.

Tabel 15 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel kinerja dosen

Indikator	Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
Melaksanakan pembelajaran	Butir 1	.435	Valid	0,905	Reliabel
	Butir 2	.654	Valid		
	Butir 3	.573	Valid		
Melaksanakan penelitian	Butir 4	.389	valid		
	Butir 5	.296	Valid		
	Butir 6	.614	Valid		
	Butir 7	.761	Valid		
Pengabdian kepada masyarakat	Butir 8	.817	Valid		
	Butir 9	.701	Valid		
	Butir 10	.770	Valid		
Ketangguhan	Butir 11	.638	Valid		
	Butir 12		Valid		
	Butir 13	.592	Valid		

Sumber : Data Primer 2013 (diolah)

Berdasarkan hasil analisa validitas dan reliabilitas terhadap variabel Kinerja dosen (tabel 14) dari 13 butir pertanyaan memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari 0,30, berarti semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 14 juga menunjukkan nilai cronbach's alpa sebesar 0,905 atau lebih besar dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa variable Kinerja dosen adalah andal atau *reliable*. Dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa ke 13 butir pertanyaan yang valid memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur variabel Kinerja dosen.

#### 4.4. Tingkat Pencapaian Jawaban Responden

Untuk Mengemukakan tingkat pencapaian jawaban responden terhadap variabel penelitian yaitu kompetensi ( $X_1$ ), kedisiplinan ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) dan kinerja Guru ( $Y$ ) berdasarkan rumus TCR dapat dilihat pada tabel 15 dibawah ini:

Tabel 16 : Tingkat Pencapaian Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Maksimum	TCR	Ket
1	Kompensasi	31,08	40	77,7%	Baik
2	Disiplin Kerja	52,62	61	86,3%	Baik
3	Komitmen Organisasi	52,24	60	87,1%	Baik
4	Kinerja Dosen	46,10	60	76,83%	Baik

Sumber : Data Primer 2013 (diolah)

Dari Tabel 15 di atas dapat dilihat, bahwa dari hasil penjumlahan item pertanyaan dari masing-masing variabel kompensasi diperoleh hasil rata-rata (mean) tiap variabel, dibagi dengan hasil maksimumnya di kali 100 % maka diperoleh tingkat capaian responden (TCR). Hasil TCR dari dua variabel penelitian adalah diatas 80 % kecuali variabel kompensasi dan kinerja dosen hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap semua variabel dalam penelitian ini adalah rata-rata baik.

#### 4.5. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel (Kuncoro, 2003). Dalam penelitian ini, untuk mengetahui hubungan antara variabel yaitu pelatihan, motivasi kerjadan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja guru digunakan korelasi bivariat melalui metode *Person's correlation*. Hasil analisa koefisien korelasi tersebut disajikan pada tabel 16.

Tabel 17. Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Kinerja dosen (Y)	Tingkat Signifikansi
Kompensasi (X1)	0,612	0,000
Disiplin kerja (X2)	0,244	0,087
Komitmen Organisasi (X3)	0,555	0,000

Sumber: Data Primer, 2013 (diolah).

Tabel 16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi dua variabel bebas yaitu kompensasi (X1), dan komitmen organisasi (X3) dengan kinerja dosen (Y) yaitu 0,612 dan 0,555. Variabel kompensasi, dan komitmen organisasi berkorelasi signifikan dengan kinerja dosen. Hal ini bermakna terdapat hubungan yang erat antara variabel kompensasi dan komitmen organisasi dengan kinerja dosen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, sedangkan disiplin kerja tidak berkorelasi signifikan dengan kinerja dosen dan hubungannya lemah.

#### 4.6. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dikatakan linier harus melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linearitas (Ghozali, 2007). Berikut ini akan dilakukan uji asumsi klasik terhadap model regresi sebagai berikut:

##### 4.6.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2007:91). Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

Hasil uji multikolonearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 18 : Uji Multikolonieritas

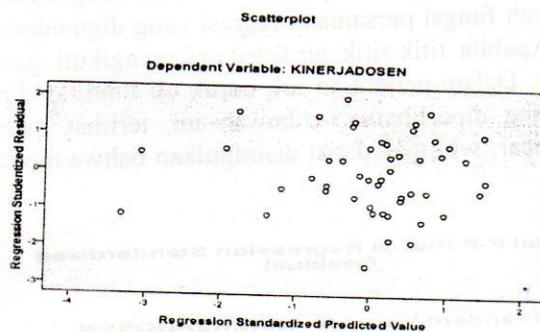
Variabel bebas	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,742	1,348
Disiplin kerja (X2)	0,905	1,105
Komitmen organisasi (X3)	0,724	1,381

Sumber: Data Primer, 2013 (diolah).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari moltikolonieritas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10.

#### 4.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Garfik Plott (*Scatter plot*). Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini.

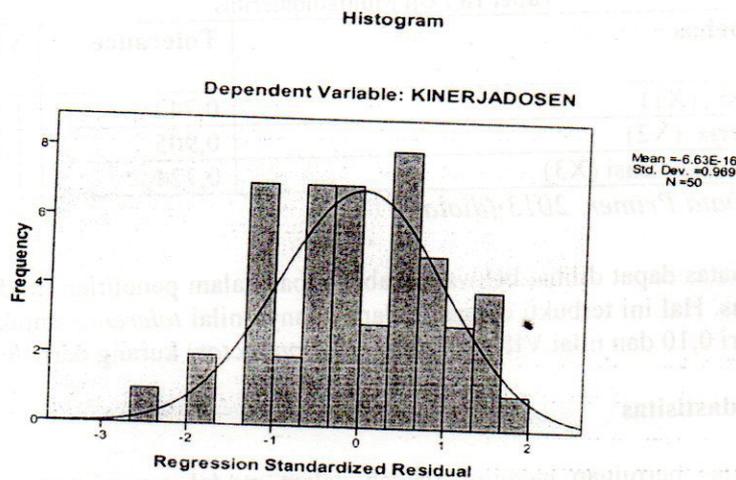


Gambar 5 : Hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari Grafik Plott diatas, dimana titik-titik tidak memperlihatkan pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.

#### 4.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2007:110). Menurut Ghozali, 2007 untuk mendeteksi uji normalitas dapat dilakukan melalui Analisa grafik. Analisa grafik ini dapat digunakan untuk menentukan normalitas dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini diperlihatkan grafik histogram hasil analisa regresi dalam penelitian ini.

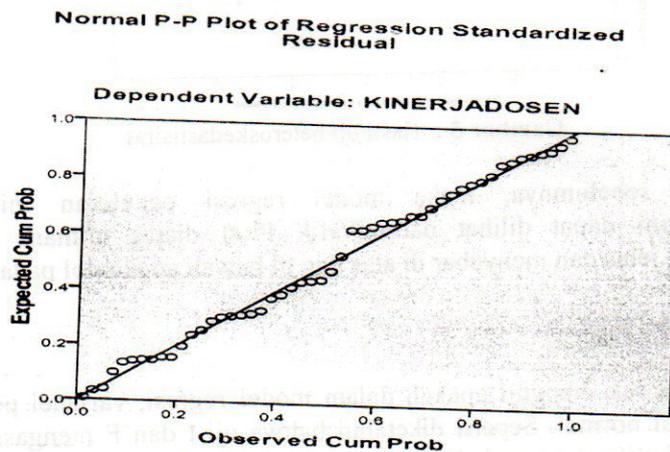


Gambar 6 : Grafik Histogram Hasil Analisa Regresi

Berdasarkan grafik histogram tersebut, terlihat bahwa data observasi terdistribusi dengan normal dimana kurvanya adalah normal. Oleh karena itu uji normalitas terpenuhi.

#### 4.6.4 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk liner, maka dapat dilihat dari P-P Plot. Apabila titik-titik terdistribusi mengikuti garis linear, maka model regresi dapat dinyatakan linier. Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas dipergunakan Grafik P-P Plot. Berdasarkan grafik t yang diperlihatkan dibawah ini, terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.



Gambar 7 : Model Regresi

#### 4.7. Uji Hipotesis

Menurut Sekaran (2006) *hypoythesis is an educated conjecture about the logically developed relationship between two or more variables, expresses in the form of testable statements.* Secara umum definisi tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis merupakan dugaan tentang hubungan yang logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang perlu diuji kebenarannya.

Adapun hipotesis yang telah dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

- Hipotesis 1 :** Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
- Hipotesis 2 :** Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
- Hipotesis 3 :** Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
- Hipotesis 4 :** Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.

Dalam pengujian hipotesis digunakan regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisa regresi linear berganda merupakan salah satu teknik statistik untuk mengetahui beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis, penelitian ini memberikan asumsi bahwa tingkat signifikansi hipotesis alternatif yang diterima adalah dibawah 0,05 atau 5%. Hasil analisa regresi bertingkat tersebut dapat diringkas pada tabel berikut ini

Tabel 19 : Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Signifikansi	Keputusan Hipotesis
Kinerja Dosen (Y)	Konstanta (a)	2,623			-
	Kompensasi (X1)	0,689	3,500	0,001	Diterima
	Disiplin Kerja X2)	0,079	0,393	0,696	Ditolak
	Komitmen Org (X3)	0,343	2,540	0,015	Diterima
	F	28,125		0,000	Diterima
	R <sup>2</sup>	0,460			
	t <sub>tabel</sub>	1,9883			
	F <sub>tabel</sub>	3.34			
	R				

Sumber: Data Primer, 2013( diolah.)

Hasil analisa regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel 18 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) adalah 0,689 dan nilai t<sub>hitung</sub> 3,500 lebih besar dari t<sub>tabel</sub> atau 3,500 > 1,9883 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Oleh karena itu hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang ” **diterima**.
- 2) Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X2) adalah 0,079 dan nilai t<sub>hitung</sub> 0,393 lebih kecil dari t<sub>tabel</sub> atau 0,393 < 1,9883 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,696. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari alpha 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang ” **ditolak**.
- 3) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X3) adalah 0,343 dan nilai t<sub>hitung</sub> 2,540 lebih besar dari t<sub>tabel</sub> atau 2,540 > 1,9883 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y).
- 4) Oleh karena itu hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen” **diterima**.