

## PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN

(Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang)

**Indri Indirasari**

Universitas Pamulang

Email: dosen02358@unpam.ac.id

### **ABSTRACT**

**Purpose.** *This study aims to determine how much influence discipline has on the performance of the Management Study Program lecturer, Faculty of Economics, Pamulang University, to find out how much influence compensation has on the performance of the Management Study Program lecturer at the Faculty of Economics, Pamulang University and to find out how much influence discipline and compensation simultaneously have on the performance of the Study Program lecturer. Management Faculty of Economics, University of Pamulang.*

**Methods.** *The research method used in this research is associative. The population in this study were all lecturers of the Management Study Program, Faculty of Economics, Pamulang University, where at the time of this study there were 464 lecturers of the Management Study Program, Faculty of Economics, while the determination of the sample using the slovin formula obtained 215 respondents. The research variable consists of the independent variable or independent variable (X) is Discipline ( $X_1$ ), Compensation ( $X_2$ ), while the dependent variable or dependent variable (Y) is Lecturer Performance. The measurement scale used is a scale of 1 - 5 with 5 categories. The data analysis technique used in this research is descriptive and multiple linear regression test.*

**Findings.** *The results of this study discipline significant effect on the performance of lecturers. This is indicated by the t-count value of 22.629 at  $df = 212$  with the at-table value of 1.971. Compensation has a significant effect on lecturer performance, this is indicated by the tcount value of 9.548 at  $df = 212$  with table value of 1.971. Discipline and compensation have a significant effect on the performance of lecturers with Fcount 289.24 > Ftable 2.65 and sig. (0.000a) < alpha 5% (0.05).*

**Implication.** *This study has proven that discipline and compensation have a significant effect on lecturer performance, so for further research, it is recommended to examine other variables outside of this variable.*

**Keywords.** *Discipline, Compensation, Lecturer Performance.*

### **ABSTRAK**

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang dan mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan disiplin dan kompensasi terhadap kinerja dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.

**Metode.** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

---

Universitas Pamulang, dimana pada saat penelitian ini dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi berjumlah 464 dosen, sedangkan penentuan sampel menggunakan rumus slovin diperoleh 215 responden. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen atau variabel bebas (X) adalah Disiplin ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah Kinerja Dosen. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala 1 - 5 dengan 5 kategori. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan uji regresi linier berganda.

**Hasil.** Hasil dari penelitian ini disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 22,629 pada  $df = 212$  dengan nilai t tabel 1.971. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 9,548 pada  $df = 212$  dengan nilai t tabel 1.971. Disiplin dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen nilai  $F_{hitung} 289,24 > F_{tabel} 2,65$  dan  $sig. \alpha (0,000a) < \alpha 5\% (0,05)$ .

**Implikasi.** Penelitian ini telah membuktikan bahwa disiplin dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, maka untuk penelitian lebih lanjut disarankan agar meneliti variabel lain diluar dari variabel ini.

**Kata Kunci :** Disiplin, Kompensasi, Kinerja Dosen

## 1. Pendahuluan

Pada zaman modern sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) harus mampu menyingkapi perubahan dan persaingan yang setiap saat terjadi baik dari segi kemampuan dan sikap karena kebanyakan SDM sekarang ini kurang pembinaan dan pengembangan. Salah satunya kedisiplinan sangat penting diterapkan kepada SDM agar kualitasnya meningkat dan terjaga. Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan itu merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Rivai dan Jauvani (2012:825) mengemukakan "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menjadi mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Berdasarkan hasil observasi penulis pada ketepatan waktu kehadiran dosen pada jam kuliah dikelas. Kehadiran dosen dapat dilihat dengan menggunakan *finger print* dan lembar absensi, untuk jam kerja telah ditetapkan dari lembaga ini dari pukul 07.30 Wib sampai dengan jam mengajar selesai pada jadwal kuliah kelas malam, tetapi masih ada dosen yang datang terlambat hadir dikelas yang menyebabkan kinerja kurang maksimal. Cara berpenampilan dosen dalam mengajar harus mencerminkan seorang pengajar. Faktanya, cara berpenampilan khususnya berpakaian masih ada dosen yang belum mencerminkan seorang pengajar, misalnya cara berpakaian terlalu berlebihan untuk wanita dan kurang rapih untuk laki-laki

Simamora (2012:541) mendefinisikan bahwa kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Fakta mengenai penerapan kompensasi yang ada pada dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial para dosen diberikan berupa gaji yang disesuaikan dengan ring, upah jam mengajar dan tunjangan NIDN. Sedangkan salah satu contoh kompensasi nonfinansial yang diberikan yaitu berupa fasilitas kesehatan yang disediakan oleh lembaga pada klinik yang telah ditentukan.

Menurut Ratundo dan Sacket (2012:76) mendefinisikan "Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi

pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Sedangkan salah satu fakta kinerja dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, kurang adanya pengalaman sebagai asisten dosen bagi dosen baru sebelum diangkat menjadi dosen tetap.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen (Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang).**

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

**Disiplin.** Rivai dan Jauvani (2012:825) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menjadi mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Sedangkan menurut Siagian (2012:305) mengemukakan bahwa “Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasional, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, harus dibangun dan ditegakkan kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:94) sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu Meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
- 2) Taat terhadap peraturan organisasi/instansi Mentaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Seperti dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggungjawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi Berupa aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

**Kompensasi.** Ranupandojo (2010:10) menyatakan bahwa kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi pegawai dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh tiap-tiap pegawai. Dessler (2012:85) mengemukakan kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakan pegawai itu. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi mempunyai fungsi dan tujuan. Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

- 1) Gaji Meliputi pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.
- 2) Upah Diberikannya upah tambahan diluar gaji.
- 3) Upah intensif Disesuaikan dengan resiko pekerjaan.
- 4) Asuransi Meliputi asuransi jiwa dan asuransi kesehatan.
- 5) Fasilitas kantor Untuk kenyamanan dalam bekerja didukung oleh fasilitas mengajar dan ruangan dosen yang sesuai.
- 6) Tunjangan Berupa tunjangan hari tua (pensiun) untuk para dosen

**Kinerja Dosen.** Menurut Wibowo (2012:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2013:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2014:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan“. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009:75), yaitu:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas

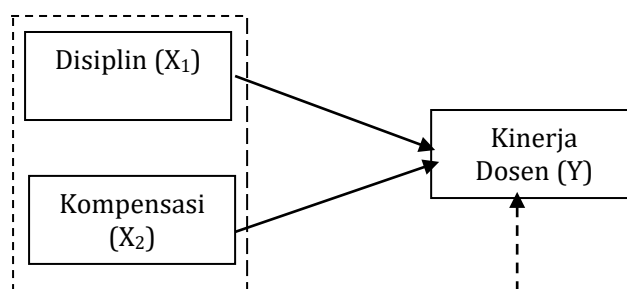
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.



**Gambar 1. Model Penelitian**

**Hipotesis**

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja dosen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja dosen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
- H3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin dan kompensasi terhadap kinerja dosen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2014:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif. Lebih lanjut Sugiyono (2014:44) menjelaskan “Dengan penelitian asosiatif maka dapat dibangun satu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Sedangkan menurut Riduwan (2013:11), asosiatif adalah permasalahan yang menghubungkan atau pengaruh anantara dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, dimana pada saat penelitian ini dosen tersebut berjumlah 464 orang dosen berdasarkan jumlah per 18 April 2017 pada Program Studi Manajemen, yang mana jumlah tersebut terdiri dari dosen yang mempunyai NIDN dan NIDK. Jumlah sampel yang penulis teliti sebanyak 215 orang dosen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, diharapkan sudah mewakili seluruh populasi yang ada, mengingat keterbatasan biaya, tenaga dan waktu. Metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
<b>Disiplin Kerja</b>			
1	0,635	0,138	Valid
2	0,501	0,138	Valid
3	0,667	0,138	Valid
4	0,527	0,138	Valid
5	0,401	0,138	Valid
6	0,629	0,138	Valid
7	0,601	0,138	Valid
8	0,656	0,138	Valid
9	0,45	0,138	Valid
10	0,544	0,138	Valid
<b>Kompensasi</b>			
1	0,684	0,138	Valid
2	0,389	0,138	Valid
3	0,426	0,138	Valid
4	0,297	0,138	Valid
5	0,554	0,138	Valid
6	0,663	0,138	Valid
7	0,625	0,138	Valid
8	0,7	0,138	Valid
9	0,366	0,138	Valid
10	0,496	0,138	Valid
11	0,639	0,138	Valid
12	0,471	0,138	Valid
<b>Kinerja Dosen</b>			
1	0,618	0,138	Valid
2	0,516	0,138	Valid
3	0,674	0,138	Valid
4	0,528	0,138	Valid
5	0,383	0,138	Valid
6	0,612	0,138	Valid
7	0,564	0,138	Valid

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
8	0,618	0,138	Valid
9	0,442	0,138	Valid
10	0,495	0,138	Valid
11	0,638	0,138	Valid
12	0,482	0,138	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan pada Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel disiplin, kompensasi dan kinerja dosen adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
1	Disiplin	0,764	0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,773	0,60	Reliabel
3	Kinerja Dosen	0,792	0,60	Reliabel

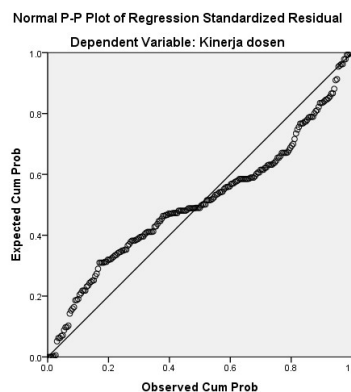
Sumber: Data diolah SPSS

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel disiplin, kompensasi, dan kinerja dosen memiliki nilai cronbach alpha > 0,60 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel penelitian ini memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2016) bahwa uji normalitas dapat bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian, variabel dependen, indepen, dan dalam penelitian ini juga di gunakan variabel kontrol memiliki distribusi normal atau tidak.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* < 10 (Ghozali, 2013:105). Hasil uji multikolinieritas terlihat pada tabel 2 dibawah ini.

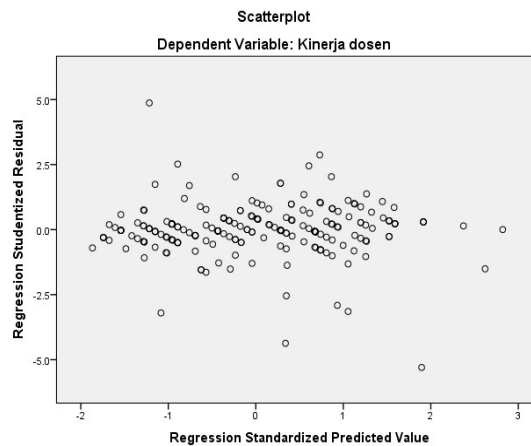
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin kerja	.765	1.308
Kompensasi	.765	1.308

Sumber: Data diolah SPSS

Pada tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance > 0,10 yang berarti bebas dari masalah multikolinieritas. Dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu variabel independen memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel disiplin dan kompensasi yang menginterpretasikan variabel kinerja dosen.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.742	2.017		1.855	.065
Disiplin kerja	.889	.048	.752	18.481	.000
Kompensasi	.183	.041	.183	4.496	.000

Sumber : Data diolah SPSS

$$\hat{Y} = 3,742 + 0,889X_1 + 0,183X_2$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,742, apabila variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tidak ada maka terdapat kinerja dosen sebesar 3,742 *point*. Dan nilai konstanta signifikan karena nilai signifikansi 0,065 lebih kecil dari 0,05.

- 2) Nilai  $bx_1$  sebesar 0,889 menunjukkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel  $X_2$  maka setiap perubahan 1 unit pada variabel  $X_1$  akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada  $Y$  sebesar 0,889 *point*. Pengaruh ini positif dan signifikan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- 3) Nilai  $bx_2$  sebesar 0,183 menunjukkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel  $X_1$  maka setiap perubahan 1 unit pada variabel  $X_2$ , akan mengakibatkan terjadi perubahan pada  $Y$  sebesar 0,183 *point*. Pengaruh ini positif dan signifikansi karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

#### Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Koefisien Determinasi  $X_1$  Terhadap  $Y$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.705	1.739

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin ( $X_1$ ) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja dosen ( $Y$ ) pada dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang adalah sebesar 70,6%. Sedangkan sisanya sebesar 29,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi  $X_2$  Terhadap  $Y$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 <sup>a</sup>	.300	.296	2.685

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompensasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja dosen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang adalah sebesar 30%. Sedangkan sisanya sebesar 70% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.732	.729	1.665

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,732. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin dan kompensasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja dosen pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang adalah sebesar 73,2%. Sedangkan sisanya sebesar 26,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



**Uji Hipotesis**  
**Uji T Parsial**

**Tabel 7. Uji T Parsial X<sub>1</sub> Terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.374	1.811		4.624	.000
Disiplin kerja	.994	.044	.840	22.629	.000

Sumber: Data diolah SPSS

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $22.629 > 1,971$ ) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi (t)  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel disiplin. Dengan demikian, secara parsial variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.

**Tabel 8. Uji T Parsial X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.479	2.812		7.994	.000
Kompensasi	.548	.057	.547	9.548	.000

Sumber: Data diolah SPSS

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,548 > 1,971$ ) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi (t)  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_2$  untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.

**Hipotesis Simultan**

Untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen sehingga apakah model dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen maka dilakukanlah uji statistik F sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji F Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.604.384	2	802.192	289.241	.000 <sup>b</sup>
Residual	587.969	212	2.773		
Total	2.192.353	214			

Sumber: Data diolah SPSS

Nilai  $F_{hitung} 289,241 > F_{tabel} 2,65$  dan hal ini diperkuat dengan nilai *signifikansi*  $0,000 < 0,05$  (5%). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_3$ . Dengan demikian hipotesis ketiga ini menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin dan kompensasi terhadap kinerja dosen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab-bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan bahwa: Disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil *statistic* diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) antara variabel disiplin ( $X_1$ ) dan kinerja dosen ( $Y$ ) adalah 0,706. Pada pengujian disiplin ( $X_1$ ) terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) secara parsial mempunyai pengaruh sebesar 70,6% atau 70,6% terhadap kinerja dosen ( $Y$ ). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil *statistic* diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) dan kinerja dosen ( $Y$ ) adalah 0,300. Pada pengujian variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) secara parsial mempunyai pengaruh sebesar 30% terhadap kinerja dosen ( $Y$ ). Disiplin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil *statistic* diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) antara variabel disiplin ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) adalah 0,732. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 73,2%.

## Daftar Pustaka

- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Likuid Pada PT. Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 56-57. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i1.10062>
- Dessler, G. (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management 7 c, Edisi Indonesia, Jilid 2, Jakarta: Prenhalindo.
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutera - Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i1.10019>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S.P, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Luffi, M., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. G4S Security Service Jakarta (Studi Kasus Pada Karyawan Security Proyek PT HM Sampoerna Tbk Di Jakarta). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 93-105. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i1.10066>
- Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Noviyanti, I., & Ramadan, A. S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Pinanthika Mustika Rent Di Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 22-32. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i1.10039>
- Ranupandojo dan Husnan, (2010), Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Angkasa.

- Ratnaningsih, T., & Rahman, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 151-164. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i1.10071>
- Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella Jauvani. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, (2012), Manajemen Sumberdaya Manusia, Jogjakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, (2014), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit CV, Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edi, (2013). Sumber Daya Manusia, PT Gramedia, Surabaya.
- Wibowo, (2012), Efektifitas Organisasi, Terjemahan Madgalena Jamil Jakarta: Erlangga.