Volume 22 NO 2, Juli 2020

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja

Nirmalasari¹, Ratih Amelia²Politeknik Unggul LP3M^{1,2}nirmalasarihaeste@gmail.com¹

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of compensation on job satisfaction, to determine the effect of work discipline on job satisfaction, to determine the effect of compensation and work discipline on job satisfaction, to determine the effect of compensation and work discipline on lecturer performance through job satisfaction. This type of research is causal (cause and effect). The population and sample in this study were permanent lecturers of LP3M Superior Polytechnic as many as 52 people. Furthermore, the sampling technique used quota sampling. Then the data collection technique used questionnaires with a Likert scale.

The results showed that partially and simultaneously compensation and work discipline had a positive and significant effect on job satisfaction of lecturers. Furthermore, for the indirect effect shows that the compensation and work discipline variables have a positive and significant effect on the performance of lecturers through job satisfaction. The implication in this study shows that the compensation given is expected based on the performance of lecturers in the three-tridarma of higher education. Furthermore, work discipline shows that reward programs for outstanding lecturers are able to increase job satisfaction and have an impact on lecturer performance

Keywords: *compensation, discipline, satisfaction, performance*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Jenis penelitian ini yaitu kausal (sebab-akibat). Populasi dan sampel dalam penelitian ini merupakan dosen tetap Politeknik Unggul LP3M sebanyak 52 orang. Selanjutnya teknik penarikan sampel menggunakan kuota sampling. Kemudian teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Selanjutnya untuk pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan diharapkan berdasarkan kinerja dosen dalam tridarma perguruan tinggi. Selanjutnya disiplin kerja menunjukkan bahwa program reward kepada dosen yang berprestasi mampu meningkatkan kepuasan kerja serta berdampak pada kinerja dosen.

Kata Kunci: kompensasi, disiplin, kepuasan, kinerja

PENDAHULUAN

Politeknik Unggul LP3M merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di kota Medan dengan memiliki 52 dosen tetap yang terdiri dari 5 program studi. Berdasarkan observasi yang peneliti bahwa selama ini kinerja dosen belum maksimal. Berikut adalah daftar pengukuran kinerja dosen selama 3 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1
Penilaian Kinerja Dosen

Program Studi	Penilaian Dosen				Jumlah
	Sangat baik (A)	Baik (B)	Sedang (C)	Rendah (D)	
Akuntansi	2	4	5	4	15
Komperisasi Akuntansi	4	1	3	2	10
Manajemen Informatika	1	2	2	4	9
Sekretari	1	1	2	5	9
Manajemen Pemasaran	1	3	2	3	9
Jumlah	9	11	14	18	52

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan dapat disimpulkan dosen dengan nilai sangat baik dan baik sebanyak 20 Dosen, sedangkan dosen dengan kinerja sedang, dan rendah sebanyak 32 Dosen. Dimana selama ini berdasarkan hasil evaluasi kinerja dosen (pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat) belum maksimal sesuai dengan yang diharapkan manajemen. Evaluasi pendidikan dosen selama ini terindikasi mengajar tidak sesuai dengan SAP dan RPP mata kuliah yang diajarkan, salah dalam memberikan nilai ujian, terlambat dalam mengumpulkan soal dan nilai ujian. Evaluasi penelitian dosen selama ini sangat minim untuk melakukan penelitian ataupun hibah nasional. Penelitian dilakukan hanya sebatas kewajiban dalam pengisian laporan beban kerja dosen. Umumnya penelitian tersebut bersumber dari skripsi anak bimbingan yang dijadikan jurnal

nasional tidak terakreditasi. Sehingga sangat minim dosen yang aktif dalam menerbitkan jurnal nasional terakreditasi ataupun internasional bereputasi. Selanjutnya temuan yang peneliti dapatkan bahwa selama ini pengabdian masyarakat juga hanya sebatas kewajiban dalam pelaporan beban kerja dosen.

Penilaian terhadap kinerja selama ini juga telah dilakukan oleh manajemen untuk mengukur apakah dosen bekerja sesuai dengan harapan dan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Berdasarkan penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
Daftar Penilaian Kepuasan Kerja Tahun 2016-2018

No.	Unit	2016	2017	2018
1	Sangat Puas	9	7	4
2	Puas	7	4	5
3	Sedang	15	18	16
4	Tidak Puas	21	23	27
Total		52	52	52

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa angka ketidakpuasan kerja dosen setiap tahunnya mengalami peningkatan dimana tahun 2016 sebanyak 21 Dosen hingga tahun 2018 meningkat menjadi 27 Dosen. Jika hal ini terus berlanjut maka dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja Tridarma Perguruan Tinggi. Tingginya angka ketidakpuasan tersebut dipengaruhi oleh faktor kompensasi yang diterima para Dosen. Kompensasi berupa gaji dan insentif hampir selama 7 tahun tidak mengalami peningkatan. Sehingga dosen sering mencari pekerjaan lain. Hal ini berdampak pada kesejahteraan para Dosen. Selanjutnya rasa ketidakpuasan tersebut juga dipengaruhi oleh disiplin Dosen. Dimana ditemukan dosen sering datang terlambat, telat dalam mengumpulkan soal dan nilai ujian serta

Dosen tidak melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat.

Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Sutrisno, 2016). Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Khairul Umam, 2012).

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) (Mangkunegara, 2013).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian

kompensasi (balas jasa) antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah (Malayu Hasibuan, 2014).

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah (Malayu Hasibuan, 2014). Sedangkan terdapat dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan (Mangkunegara, 2013).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2014). Disiplin kerja banyak dipengaruhi oleh faktor yang terdiri dari besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan dan ada tidaknya perhatian kepada karyawan (Sutrisno, 2016).

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Khairul Umam, 2012). Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi (Siagian, 2015). Kemudian masalah kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan memanglah sangat sulit untuk dipastikan. Karena rasa puas cenderung berubah dari waktu ke waktu.

Selain karyawan sulit untuk menerima rasa puas yang sebenarnya. Bagi karyawan yang bekerja mencari pendapatan, maka sering kali karyawan berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya (A. F. Nasib, 2020). Selanjutnya kepuasan kerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantara faktor tersebut, yaitu 1) Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. 2) Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja (Mangkunegara, 2013).

Kerangka Konseptual Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dosen yang bekerja dengan mengorbankan kemampuannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan mengharapkan balas jasa. Adanya pengembangan kompensasi harus dilakukan agar kepuasan kerja dosen tetap terjaga. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga ketika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja dosen. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Akhwanul Akmal Dan Ihda Tamini, 2015) (Hidayah, 2016) (Irawati, 2018) (Lilis Suriani, Adolfini Dan Genita Lumintang, 2018).

Hubungan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Sebagai seorang dosen akan dijadikan cermin khususnya bagi para mahasiswa. Sehingga upaya menciptakan disiplin para dosen sangat

diperlukan. Disiplin dapat dilakukan melalui bekras sesuai dengan tugas dan fungsi. Disiplin kerja akan memiliki dampak pada kepuasan kerja seorang dosen. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dosen. Sehingga ketika disiplin ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Alamsyah Yunus, 2013) (Dadang Danu Wardana Rahmad, 2016) (Dihan, 2017) (Lilis Suriani, Adolfini Dan Genita Lumintang, 2018).

Hubungan Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Perguruan tinggi yang memiliki program pengembangan kompensasi merupakan salah satu lembaga yang memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan rasa kepuasan kerja dosen. Kompensasi membuat seorang dosen bekerja yang maksimal serta nanti berdampak pada kinerja dosen. Pengembangan kompensasi dilakukan berdasarkan kinerja dosen atau sumbangan dosen terhadap kemajuan lembaga. Selanjutnya disiplin para dosen akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen. Kemampuan untuk dapat mengikuti segala aturan yang ada merupakan bukti nyata dosen tersebut dikategorikan baik. Untuk mencapainya tentu tidak terlepas dari rasa kepuasan dalam bekerja. Kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja serta berdampak pada kinerja dosen (Alamsyah Yunus, 2013) (Hidayah, 2016) (Dadang Danu Wardana Rahmad, 2016) (Dihan, 2017).

Pengembangan Hipotesis

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal. Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal) sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen (Rusiadi, Nur Subianto, 2014).

Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen tetap Politeknik Unggul LP3M yang terdiri dari 5 Program studi terdata pada Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kementerian Riset, Teknologi Dan Pendidikan Tinggi yang berjumlah 52 dosen. Sedakan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan angket kuesioner dan wawancara kepada 52

dosen tetap yayasan Politeknik Unggul LP3M.

Teknik analisis data yang digunakan menggunakan persamaan regresi dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

Persamaan pertama:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Persamaan kedua:

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_1Y_1 + e$$

Keterangan:

X_1 = Kompensasi (*Exogenous Variabel*)

X_2 = Disiplin kerja (*Exogenous Variabel*)

Y_1 = Kepuasan Kerja (*Intervening Variabel*)

Y_2 = Kinerja Dosen (*Endogenous Variabel*)

e = eror penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Model persamaan regresi linier berganda yang pertama yaitu

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e.$$

Adapun hasil analisis linier berganda persamaan pertama sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Regresi Persamaan I

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1								
(Constant)	7.485	7.041			1.063	.293		
X1	.734	.334	.261		2.200	.033	.666	1.502
X2	.695	.149	.553		4.662	.000	.666	1.502

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan Tabel 3 di atas, maka persamaan regresi linier berganda pertama dalam penelitian ini yaitu:

$$Y_1 = 7,485 + 0,734X_1 + 0,695X_2 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 7,485 dapat

diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 7,485 satu-satuan atau dengan kata lain jika kompensasi dan

disiplin tidak ditingkatkan, maka kepuasan kerja masih sebesar 7,485 satuan.

2. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,734 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,734 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,695 pada penelitian ini dapat

diartikan bahwa variabel disiplin (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kepuasan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,695 satuan.

Model persamaan regresi linier berganda yang kedua yaitu $Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e$. Adapun hasil analisis linier berganda persamaan kedua sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Regresi Persamaan II

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.852	11.087		.798	.429		
	X1	.617	.544	.156	1.134	.263	.606	1.651
	X2	.858	.279	.486	3.076	.003	.461	2.169
	Y1	.461	.222	.328	2.072	.044	.459	2.178

a. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan Tabel 4 di atas, maka persamaan regresi linier berganda pertama dalam penelitian ini yaitu:

$$Y_2 = 8,852 - 0,686X_1 + 0,858X_2 + 0,516X_3 + 0,461Y_1 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 8,852 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 8,852 satu-satuan atau dengan kata lain jika kompensasi, disiplin dan kepuasan kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja dosen masih sebesar 8,852 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,617 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi mengalami

peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja dosen juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,617 satuan.

3. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,858 dapat diartikan bahwa variabel disiplin (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti ketika disiplin mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja dosen juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,858 satuan.
4. Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,461 dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, artinya ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja dosen mengalami peningkatan sebesar 0,461 satuan.

Analisis Jalur Persamaan 1

Nilai koefisien-koefisien dalam analisis jalur pada persamaan pertama adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.578**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
X2	Pearson Correlation	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar

0,578 (selanjutnya nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,578 ini akan dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur). Nilai korelasi sebesar 0,578 menunjukkan bahwa hubungan korelasi variabel kompensasi dan disiplin memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja pada Politeknik Unggul LP3M. Koefisien regresi pada persamaan pertama adalah sebagai berikut:

Tabel 6**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.485	7.041		1.063	.293		
	X1	.734	.334	.261	2.200	.033	.666	1.502
	X2	.695	.149	.553	4.662	.000	.666	1.502

a. Dependent Variable: Y1

Dari tabel 6 di atas nilai *coefficient* pada kolom *Standardized Coefficients* adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai *Standardized Coefficients* untuk variabel kompensasi sebesar 0,261 (selanjutnya nilai tersebut dimasukkan ke dalam analisis jalur).
- 2) Nilai *Standardized Coefficients* untuk variabel disiplin sebesar 0,553 (selanjutnya nilai tersebut dimasukkan ke dalam analisis jalur).

Tabel 7**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1745.451	2	872.726	28.867	.000 ^b
	Residual	1481.376	49	30.232		
	Total	3226.827	51			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 28,867 > F_{tabel} 4,03$ (df1= k-1=2-1=1) sedangkan (df2 = n – k (52-2=50)). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi, disiplin dan citra kampus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kuliah pada kampus Politeknik Unggul LP3M.

Tabel 8**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.541	.522	5.498

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini yaitu 0,522. Kemudian ini tersebut digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yaitu

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,522} = 0,691$$

(selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur).

Dari tabel di atas, dapat digambarkan analisis jalur untuk persamaan yang pertama sebagai berikut:

Gambar 1
Hasil Analissi Jalur Persamaan 1

Koefisien regresi pada persamaan kedua adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Analisis Jalur Persamaan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.852	11.087		.798	.429		
	X1	.617	.544	.156	1.134	.263	.606	1.651
	X2	.858	.279	.486	3.076	.003	.461	2.169
	Y1	.461	.222	.328	2.072	.044	.459	2.178

a. Dependent Variable: Y2

Dari tabel di atas nilai *coefficient* pada kolom *Standardized Coefficients* adalah sebagai berikut:

1. Nilai *Standardized Coefficients* untuk variabel kompensasi sebesar $P_3 = 0,156$ (selanjutnya nilai tersebut dimasukkan ke dalam analisis jalur).
2. Nilai *Standardized Coefficients* untuk variabel disiplin sebesar $P_4 = 0,486$ (selanjutnya nilai tersebut dimasukkan ke dalam analisis jalur).
3. Nilai *Standardized Coefficients* untuk variabel kepuasan kerja sebesar $P_5 = 0,328$ (selanjutnya nilai tersebut dimasukkan ke dalam analisis jalur).

Tabel 10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.412	8.560

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini yaitu 0,412. Kemudian ini tersebut digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yaitu $Pe_1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,412} = 0,767$ (selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur).

Dari tabel di atas, dapat digambarkan analisis jalur untuk persamaan yang kedua sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Pengaruh Langsung

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Diketahui bahwa

nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi (0,033) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5%

(0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Politeknik Unggul LP3M.

2. Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel disiplin (0,000) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_0 untuk variabel disiplin. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kuliah pada Politeknik Unggul LP3M.
3. Pengaruh Kepuasan kerja (Y_1) Terhadap Kinerja dosen (Y_2). Diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel citra kampus (0,044) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kepuasan dosen. Dengan demikian, secara parsial bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kuliah pada Politeknik Unggul LP3M.

Pengaruh Tidak Langsung

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja dosen (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1).
 - a. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja dosen yakni dengan melihat nilai koefisien regresi sebesar P_3 sebesar 0,156.
 - b. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dilihat dari perkalian antara koefisien regresi kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja

dosen yakni $P_1 \times P_5 = 0,156 \times 0,328 = 0,051$.

- c. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung $P_1 \times P_5 < P_3$ ($0,051 < 0,156$). Artinya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen.
2. Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja dosen (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1).
 - a. Pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja dosen yakni dengan melihat nilai koefisien regresi sebesar P_4 sebesar 0,468
 - b. Pengaruh tidak langsung disiplin terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dilihat dari perkalian antara koefisien regresi disiplin terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja dosen yakni $P_2 \times P_5 = 0,553 \times 0,328 = 0,181$.
 - c. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung $P_2 \times P_5 < P_4$ ($0,181 < 0,468$). Artinya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Supriyadi, 2017) (Irawati, 2018) (Nasib; Sabaruddin Chaniago, 2018) (Martin, 2018) (Nasib; Sabauddin Chaniago, 2018) (Pebri, 2020) (S. C. S. A. Y. Nasib, 2019) (Ballian, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa selama ini gaji pokok yang diterima oleh para dosen sudah sudah puas. Dimana manajemen dan yayasan memberikan gaji pokok sesuai yang dijanjikan. Kemudian manajemen dan yayasan

memiliki komitmen yang baik khususnya dalam memberikan hak para dosen. Manajemen dan yayasan selama ini memberikan gaji pokok bersifat tetap. Akan tetapi dosen memiliki kesempatan yang lebih banyak untuk menambah jumlah kompensasi yang akan diterimanya melalui jam mengajar, menghasilkan buku ajar ber ISBN, menghasilkan jurnal Nasional ataupun Internasional. Dimana semuanya akan didapatkan oleh dosen yang aktif dalam tridarma perguruan tinggi.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung (Supriyadi, 2017) (Dihan, 2017) (Turnip, 2018) (S. C. S. A. Y. Nasib, 2019) (Napitupulu, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi dalam penelitian ini yaitu institusi memberikan penghargaan terhadap dosen yang memiliki disiplin kerja yang baik. Selama ini penghargaan yang diberikan oleh para dosen sudah baik. Dimana untuk setiap tahunnya manajemen memberikan penghargaan kepada para dosen yang memiliki kinerja yang baik. Salah satu upaya yang dilakukan yaitu dengan memberikan tiket jalan-jalan keluar negeri. Diharapkan dosen akan terus semangat untuk bekerja dan puas terhadap balas jasa yang diberikan oleh manajemen dan yayasan.

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yusron Rozzaid, 2015) (Dihan, 2017) (Lilis Suriani, Adolfina Dan Genita Lumintang, 2018) (Pebri, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi dan disiplin ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja

dosen. Implikasi temuan dalam penelitian ini bahwa selama ini dosen telah puas dengan kompensasi yang diberikan oleh manajemen dan yayasan serta dosen telah memiliki kesadaran yang baik akan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang selama ini.

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dadang Danu Wardana Rahmad, 2016) (Satrio Pamungkas, 2017) (Mutia Arda, 2017) (Satrio Pamungkas, 2017) (Napitupulu, 2020) (Pebri, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi dan disiplin kerja di tingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja serta berdampak kinerja dosen.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Politeknik Unggul LP3M. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika kompensasi meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M.
3. Kompensasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Politeknik Unggul LP3M. Hal ini berarti bahwa ketika Politeknik Unggul LP3M meningkatkan

kompensasi dan disiplin ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

4. Kompensasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Politeknik Unggul LP3M meningkatkan kompensasi dan disiplin maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada meningkatnya kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M.

Adapun Saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya manajemen dan yayasan Politeknik Unggul LP3M untuk terus mempertahankan sistem pemberian kompensasi yang sudah ada. Karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai yang dijanjikan maka akan membuat para dosen memiliki keyakinan yang kuat akan komitmen institusi terhadap kesejahteraan dosen.
2. Sebaiknya manajemen memiliki model sistem kehadiran dosen. Tujuannya agar mempermudah dosen apabila akan melakukan jam perkuliahan atau jam ganti perkuliahan. Sehingga dosen dan mahasiswa serta akademik akan dengan mudah untuk memberikan informasi kepastian jam perkuliahan.
3. Sebaiknya manajemen terus melakukan evaluasi terhadap rasa kepuasan dosen. Tujuannya agar dosen tidak berpindah ke kampus lain atau dosen menurunkan khususnya dalam aktivitas kegiatan tri darma perguruan tinggi yang disebabkan oleh rasa kepuasan yang tidak terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ballian, W. H. H. N. M. S. S. H. (2020). Analysis of Reward , Work Environment , Job Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction. *International Journal*

of Innovative Science and Research Technology, 5(4), 167–171.

- Chaniago, Nasib; Sabaruddin. (2018). Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan. *Abdi Ilmu*, 1(1), 63–76.
- Chaniago, Nasib; Sabauddin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli. *Bisman Info*, 5(2), 736–755.
- Khairul Umam. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Malayu Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Martin, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. In *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 423–428).
- Napitupulu, I. L. A. R. P. E. E. S. S. D. Z. (2020). Analysis of Perceived Organizational Support in Moderating Relationship of Employee Readiness to Employee Commitments in Change Organizations in Regional Companies. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4).
- Nasib, A. F. (2020). *Mengenal dasar manajemen. Mengenal Dasar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Nasib, S. C. S. A. Y. (2019). Optimalisasi Prestasi Kerja Melalui Peningkatan Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Vamrer Jaya Abadi

- Medan. In *The 2nd International Conference on Politics of Islamic Development* (pp. 192–201).
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitmentand Job Promotion Towards Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 9(4), 37–42.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi, Nur Subianto, R. H. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan (Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisres)*. Medan: USU Press.
- Siagian, S. (2015). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Prenada Media Group.