

# **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga**

**Rinduan Zain, Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana**

Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

e-mail: [anaastriridlo@gmail.com](mailto:anaastriridlo@gmail.com)

## **Abstract**

*This quantitative research of the correlational model aims to analyze the influence of compensation ( $X_1$ ) and job satisfaction ( $X_2$ ) towards lecturers' performance ( $Y$ ) while it is being controlled with organizational commitment ( $Z$ ) which is based on the theory of two factors proposed by Frederick Herzberg. The results of the comparison between bivariate correlation coefficient ( $X_1 = \text{compensation}$ ,  $Y = \text{lecturers' performance}$ ) and partial correlation coefficients ( $X = \text{compensation}$ ,  $Z = \text{organizational commitment}$ , and  $Y = \text{lecturers' performance}$ ) indicates that  $r_{yx_1} > r_{yx_2}$  i.e.  $0.317 > 0.268$ . This means that the compensation affects lecturers' performance which is mediated by the organizational commitment. The result of the regression proves the value of  $\beta_1 = 0.153$  and  $\beta_2 = 0.383$ , in which compensation and commitment contribute to the enhancement of lecturers' performance up to 54%. This signifies that once the lecturers are granted high amount of compensation and hold distinctive organizational commitment, then it will increase their performance up to 54%. Regarding job satisfaction, the result shows significant bivariate correlation ( $X_2 = \text{job satisfaction}$ , and  $Y = \text{lecturers' performance}$ ) i.e.  $0.001 < \alpha 0.10$ , and insignificant partial correlation ( $X_2 = \text{job satisfaction}$ ,  $Z = \text{organizational commitment}$ , and  $Y = \text{lecturers' performance}$ ) considering that it should pass  $0.086 > \alpha 0.10$  to be significant. Thus, indeed job satisfaction is in line with lecturers' performance. Meanwhile, the regression shows that the job satisfaction regression coefficient ( $\beta$ ) is accounted for 0.267, in which job satisfaction contributes to the improvement of lecturers' performance up to 27%. This suggests that lecturers with high level of job satisfaction are likely to increase their performance up to 27%, even though they do not hold organizational commitment.*

**Keywords:** Compensation, Job Satisfaction, Performance, Organizational Commitment

## Abstrak

Penelitian kuantitatif dengan model studi korelasi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan dan besar kontribusi variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja dosen ( $Y$ ) ketika dikontrol dengan variabel komitmen organisasi ( $Z$ ) dengan mendasarkan pada teori Dua Faktor yang dicetuskan oleh Frederick Herzberg. Hasil perbandingan antara koefisien korelasi bivariat ( $X_1 =$  kompensasi dan  $Y =$  kinerja dosen) dan koefisien korelasi parsial ( $X_1 =$  kompensasi,  $Z =$  komitmen organisasi dan  $Y =$  kinerja dosen) menunjukkan bahwa  $r_{yx1} > r_{yx1z}$  yaitu  $0.317 > 0.268$ . Artinya, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen karena dimediasi oleh komitmen organisasi. Hasil regresi membuktikan nilai  $\beta_1 = 0.153$  dan  $\beta_2 = 0.383$ , dimana kontribusi kompensasi dan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja dosen sebesar 54%. Artinya, ketika dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga memiliki kompensasi dan komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 54%. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja diperoleh hasil korelasi bivariat ( $X_2 =$  kepuasan kerja dengan  $Y =$  kinerja dosen) signifikan yaitu  $0.001 < \alpha 0.05$ , sedangkan hasil korelasi parsial ( $X_2 =$  kepuasan kerja,  $Z =$  komitmen organisasi, dan  $Y =$  kinerja dosen) tidak signifikan karena angka signifikan  $0.086 > \alpha 0.05$ , sehingga kepuasan kerja benar-benar secara linier berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hasil regresi membuktikan nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $\beta$ ) sebesar 0.267, dimana kontribusi kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja dosen sebesar 27%. Artinya, ketika dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memiliki kepuasan kerja yang tinggi sekalipun tidak memiliki komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 27%.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, dan Komitmen Organisasi*

## Pendahuluan

Di era globalisasi yang semakin maju, peran sumber daya manusia yang tangguh sangat dibutuhkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang berada di dalamnya. Majunya teknologi dan perkembangan informasi, tanpa Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu, memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) persaingan terbuka tak terhindarkan. Arus barang dan jasa, termasuk tenaga ahli, akan melintas batas negara tanpa hambatan. Hal ini menjadi tantangan bagi Indonesia dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas, karena mereka akan bersaing

ketat dengan SDM dari negara lain.<sup>1</sup> Untuk itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas SDM, salah satunya melalui pendidikan. Pendidikan merupakan langkah strategis dalam menghasilkan SDM berkualitas yang terdidik dan profesional, terutama pendidikan di perguruan tinggi.

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

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

---

<sup>1</sup> KOMPAS, "Menakar Daya Saing Perguruan Tinggi Kita", diakses pada 12 Desember 2015, [http://print.kompas.com/baca/2015/12/09/Menakar-Daya-Saing-Perguruan-Tinggi-Kita?utm\\_source=bacajuga](http://print.kompas.com/baca/2015/12/09/Menakar-Daya-Saing-Perguruan-Tinggi-Kita?utm_source=bacajuga).

<sup>2</sup> Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

<sup>3</sup> Jaja Jahari dan Amirulloh Syarbini, *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.34.

Rendahnya kualitas tenaga pendidik merupakan salah satu permasalahan pendidikan di tingkat perguruan tinggi di Indonesia. Jumlah doktor dan profesor di perguruan tinggi masih minim, dan masalah ini hampir dialami semua universitas,<sup>4</sup> termasuk di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.<sup>5</sup>

Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 60 menegaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesian, dosen berkewajiban: (1) melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, (2) melaksanakan proses belajar mengajar, yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, dan (3) meningkatkan serta mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.<sup>6</sup>

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

Dalam mengelola kinerja, peran sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang berharga dalam sebuah organisasi dan mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan organisasi.<sup>7</sup> Dengan adanya sumber daya manusia yang efektif,

---

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

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

<sup>6</sup> Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

<sup>7</sup> Lena Ellitan, "Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 4 (2), September 200, hlm.67.

tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dengan mudah dicapai. Selain itu, keunggulan kompetitif juga dapat dengan mudah dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.<sup>8</sup> Pengelolaan ini mencakup pengadaan dan penempatan sumber daya manusia, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia, serta pemeliharaan sumber daya manusia.

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

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

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm.72.

<sup>9</sup> Suryawahyuni Latief, "Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Azhar Jambi", *Innovation* 10 (1), Januari-Juni 2011, hlm.202.

<sup>10</sup> Umi Asaroh, "Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Tanjung Tani-Nganjuk", *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (1), Juni 2012, hlm.266.

<sup>11</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.105.

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

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

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

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm.249.

<sup>13</sup> Umi Masruroh, Partono Thomas, Lyna Latifah, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes", *Economic Education Analysis Journal* 1 (2), 2012, hlm.2.

<sup>14</sup> Ursa Majorsy, "Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma", *Jurnal Psikologi*, 1 (1), Desember 2007, hlm.64.

<sup>15</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013), hlm.193.

kepuasan dalam bekerja, dosen cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.

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

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

## **Definisi Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, bukan hanya sebagai hasil kerja, akan tetapi juga tentang bagaimana proses kerja berlangsung. Sehingga kinerja dapat diartikan sebagai proses melakukan pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai dari pekerjaan tersebut.<sup>16</sup> Dalam Islam seruan untuk bekerja diperintahkan dalam Surah At-Taubah [9]: 105 yakni: *“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang*

---

<sup>16</sup> Saina Nur, “Konflik, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate,” *Jurnal EMBA*, 1 (3), September 2013, hlm.743.

*mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*<sup>17</sup>

Untuk meningkatkan kinerja dosen diperlukan pengetahuan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja dosen, ada dua faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dosen, yaitu faktor internal dari dalam diri dosen itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari luar. Faktor internal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang dosen, diantaranya adalah disiplin kerja, komitmen, kepercayaan diri, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Faktor internal ini pada intinya merupakan faktor psikologis yang menyangkut potensi kejiwaan. Sedangkan, faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seorang dosen, diantaranya gaya kepemimpinan, supervisi, respon lingkungan kerja, kompensasi, serta sarana dan prasarana kerja.<sup>18</sup>

Dalam mencapai tujuan organisasi, peranan sumber daya manusia (SDM) sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja.<sup>19</sup> Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan manusia bertindak, sehingga motivasi kerja sangat penting untuk diberikan oleh organisasi kepada para pegawai. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau pendorong semangat kerja bagi para pegawai.<sup>20</sup> Dari pendapat-pendapat tentang motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri dosen untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Penelitian ini mengacu pada teori motivasi Dua Faktor atau teori Herzberg. Frederick Herzberg merupakan seorang ahli psikologi dari

<sup>17</sup> Mushaf Al-Azhar Al-Qur'an dan Terjemah, (Bandung: Hilal), hlm.203.

<sup>18</sup> Maryadi Syarif, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal...", hlm.126-127.

<sup>19</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.109.

<sup>20</sup> I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm.193.

Universitas Cleveland, Amerika Serikat. Pada tahun 1950, ia mengembangkan teori motivasi “Dua Faktor” (*Herzberg’s Two Factors Motivation Theory*).<sup>21</sup> Menurut teori Herzberg, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yakni faktor *hygiene* dan motivasi.

#### 1. Faktor *Hygiene*

Faktor *Hygiene* atau kesehatan menyangkut kebutuhan pemeliharaan yang sifatnya ekstrinsik atau bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku dalam kehidupan seseorang.<sup>22</sup> Faktor ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan dosen, ketentraman, dan kesehatan. Faktor ini tidak menciptakan kepuasan walaupun kehadirannya membantu mencegah ketidakpuasan, seperti cuti, sakit, libur, program kesehatan dan kesejahteraan.<sup>23</sup> Selain itu, faktor ini juga mencakup kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku, kebijakan organisasi, hubungan interpersonal, status seseorang dalam organisasi, dan pengawasan.<sup>24</sup> Dalam kinerja, faktor *hygiene* seperti kompensasi sangat dibutuhkan untuk memelihara dan mempertahankan karyawan serta mencegah ketidakpuasan.

Islam mendorong setiap umatnya untuk berlaku adil, termasuk dalam pemberian kompensasi. Keadilan diungkapkan oleh Allah SWT di dalam Alquran antara lain dengan kata-kata *al-‘adl*, *Al-qisth*, *al-mizan*, dan menafikan kezaliman. Namun pengertian keadilan tidak selalu menjadi kebalikan dari kezaliman. ‘*Adil*’ yang berarti sama, yakni adanya dua pihak atau lebih yang membutuhkan keadilan. Sebab, jika hanya satu pihak tidak akan menjadi persamaan. Lain halnya kata *qisth* yang berarti wajar dan patut, tidak harus mengantarkan adanya persamaan.<sup>25</sup> Hal ini didasarkan pada firman Allah dalam Surah Al-Maidah [5]: 8: “*Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan*

---

<sup>21</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm.119.

<sup>22</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.179.

<sup>23</sup> Achmad Sani Supriyanto, dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset: Manajemen Sumber Daya Manusia* (UIN-Maliki Press, 2010), hlm.156.

<sup>24</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM...*, hlm.179.

<sup>25</sup> Zainuddin Ali, *Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm.111.

*janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS Al-Maidah (5): 8).<sup>26</sup>*

Dalam pemberian kompensasi seperti gaji atau upah, Islam menganjurkan untuk memberikan upah sebelum keringat pekerja kering. Al-Qur'an melarang manusia untuk berlaku zalim dengan memberikan upah atau gaji dibawah tarif yang tidak sewajarnya tanpa persetujuan pekerja. Begitu juga sebaliknya, pekerja tidak boleh memaksakan atasan untuk menaikkan upah atau gaji jika kerja yang dilakukan tidak setimpal dengan apa yang diusahakan.<sup>27</sup>

Segi menarik dari teori Herzberg adalah besarnya gaji tidak selalu dianggap sebagai motivator, terutama bagi pegawai-pegawai profesional dan pimpinan, sepanjang gaji yang diterima cukup dan dirasa adil. Akan tetapi, apabila seseorang merasakan bahwa mereka tidak dibayar dengan cukup baik, atau apabila kontribusi yang mereka sumbangkan terhadap perusahaan cukup besar, mereka akan meminta gaji yang lebih tinggi untuk mencapai pengakuan dan perlakuan yang adil, yang mungkin merupakan hal sebenarnya yang mendorong minat mereka.<sup>28</sup> Sehingga kompensasi memotivasi orang-orang tertentu pada waktu tertentu. Namun, kompensasi bukan faktor yang menyebabkan pegawai memiliki kinerja yang tinggi; keberadaan kompensasi hanya sebagai pencegah ketidakpuasan dan sebagai faktor pemelihara. Faktor pendorong semangat seseorang melakukan pekerjaan yakni berasal dari dalam diri seseorang.

Artinya, jika dikembalikan kepada pertanyaan yang oleh Herzberg ingin ditemukan jawabannya: “Apa yang diinginkan oleh seseorang dari pekerjaannya”, dilihat dari sudut teori motivasi jawabannya ialah pada umumnya para pekerja ingin melakukan kegiatan yang mempunyai arti penting bagi diri sendiri dan bagi organisasi yang memberikan rasa keberhasilan bagi para pekerja sendiri. Hal ini terlihat

<sup>26</sup> Mushaf Al-Azhar Al-Qur'an dan Terjemah, Bandung: Hilal, hlm.108.

<sup>27</sup> Muhammad Sulaiman, *Jejak Bisnis Rosul*, terj. Gita Romadhona, (Jakarta: Tim Hikmah, 2010), hlm.309.

<sup>28</sup> Hamzah, *Teori Motivasi...*, hlm.44-45.

dari jawaban yang diperoleh bahwa pekerjaan yang “*meaningful*” dipandang “paling penting” dibandingkan dengan “peluang untuk meniti karier yang lebih tinggi atau penghasilan yang besar”.<sup>29</sup>

Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaji atau uang memang penting, akan tetapi bukan hal yang terpenting. Seseorang bekerja tidak sekedar untuk mencari nafkah, melainkan sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya. Selain itu, seorang pekerja menjalankan tugasnya karena hal tersebut bermakna bagi dirinya dan organisasi. Dengan demikian, seorang pekerja tersebut dapat dikatakan memiliki komitmen organisasi karena memiliki keterikatan dengan organisasi dan pekerjaannya. Komitmen organisasi juga merupakan motivasi seorang dosen untuk bekerja. Ketika dosen memiliki keterikatan psikologis terhadap organisasi maupun pekerjaannya maka seorang dosen akan termotivasi untuk hadir, bekerja dengan baik serta berusaha mencapai tujuan organisasi. Selain itu, apabila dosen merasa menerima kompensasi dalam kategori rendah maka hal tersebut tidak menyurutkan semangat dosen untuk mengajar, karena dosen memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga tetap akan memberikan yang terbaik untuk Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Sebaliknya, ketika seorang dosen merasa menerima kompensasi dalam kategori tinggi, maka hal tersebut belum tentu mendorong dosen untuk bekerja lebih baik, karena apabila seorang dosen tidak memiliki komitmen organisasi maka kompensasi yang tinggi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja.<sup>30</sup>

## 2. Faktor motivasi

Faktor motivasi atau faktor penyebab kepuasan kerja ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang. Apabila kepuasan kerja dapat dicapai, pekerja akan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor motivasi ini mencakup pekerjaan seseorang, prestasi,

---

<sup>29</sup> Sondang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm.165.

<sup>30</sup> *Ibid...*, hlm.165.

penghargaan, rasa tanggung jawab, dan kesempatan untuk maju.<sup>31</sup> Faktor motivasi tidak selalu menentukan kepuasan kerja, akan tetapi jika faktor ini muncul, ada motivasi yang kuat atau pendorong semangat kerja pegawai guna mencapai kinerja yang lebih tinggi dan dengan mutu lebih baik.<sup>32</sup> Ketika dosen memiliki kepuasan kerja, maka dosen tersebut akan termotivasi atau terdorong melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dosen.

Dari teori Herzberg ini dapat disimpulkan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa agar faktor pemeliharaan dan motivasi dapat dipenuhi. Kedua faktor ini harus tersedia agar menjadi dorongan untuk bekerja bersama secara efektif dan efisien. Adanya faktor kesehatan berarti terciptanya lingkungan kerja yang sehat, baik sehat secara fisik maupun mental. Lingkungan yang sehat tidak selalu berarti bahwa orang yang bekerja di tempat itu sehat. Oleh karena itu, kedua faktor ini, baik faktor motivasi maupun lingkungan yang sehat, perlu dihadirkan demi terciptanya kesehatan. Kesehatan maupun kepuasan perlu diciptakan untuk meningkatkan motivasi kerja.<sup>33</sup> Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh dosen, maka dosen akan bekerja dengan penuh semangat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dosen.

### **Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian**

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, jurusan, dan lama mengajar dosen. Populasi sebanyak 84 dosen tetap yang aktif mengajar selama 1 tahun terakhir, dan pada taraf kesalahan 5% diperoleh sampel sebanyak 68 dosen. Akan tetapi, kenyataan di lapangan peneliti hanya mampu memperoleh responden sebanyak 57 dosen, yang mana jumlah tersebut sudah representatif atau mewakili karakteristik populasi dari setiap program studi/ jurusan.

---

<sup>31</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, hlm.119.

<sup>32</sup> Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hlm.44.

<sup>33</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.133.

Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari 57 dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini 44 dosen berjenis kelamin laki-laki dan 13 dosen perempuan. Dari 44 dosen laki-laki, 15 dosen (34.1%) dari jurusan PAI, 10 dosen (22.7%) dari jurusan PBA, 6 dosen (13.6%) dari jurusan PGMI, 7 dosen (15.9%) dari jurusan MPI, dan 6 dosen (13.6%) dari jurusan PGRA. Sedangkan dari 13 dosen yang berjenis kelamin perempuan, 2 dosen (15.4%) dari jurusan PAI, 2 dosen (15.4%) dari jurusan PBA, 5 dosen (38.5%) dari jurusan PGMI, 1 dosen (7.7%) dari jurusan MPI, dan 3 dosen (23.1%) dari jurusan PGRA.
2. Dari 57 dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, 44 dosen berjenis kelamin laki-laki dan 13 dosen perempuan. Dari 44 dosen berjenis kelamin laki-laki dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir dosen antara S<sub>2</sub> dan S<sub>3</sub> adalah seimbang, yakni 22 dosen (50%) berpendidikan terakhir S<sub>2</sub> dan sisanya 22 dosen (50%) berpendidikan terakhir S<sub>3</sub>. Sedangkan, dari 13 dosen perempuan mayoritas berpendidikan terakhir S<sub>2</sub> yakni sejumlah 11 dosen (84.6%) dan sisanya 2 dosen berpendidikan terakhir S<sub>3</sub> (15.4%).
3. Dari 57 dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, 44 dosen berjenis kelamin laki-laki dan 13 dosen perempuan. Dari 44 dosen berjenis kelamin laki-laki, 7 dosen (15.9%) dengan lama mengajar 0-5 tahun, 3 dosen (6.8%) dengan lama mengajar 6-10 tahun, 7 dosen (15.9%) dengan lama mengajar 11-15 tahun, 12 dosen (27.3%) dengan lama mengajar 16-20 tahun, 8 dosen (18.2%) dengan lama mengajar 21-25 tahun, dan 7 dosen (15.9%) dengan lama mengajar 26 tahun atau lebih dari 26 tahun. Sedangkan dari 13 dosen yang berjenis kelamin perempuan, 4 dosen (30.8%) dengan lama mengajar 0-5 tahun, 1 dosen (7.7%) dengan lama mengajar 6-10 tahun, 4 dosen (30.8%) dengan lama mengajar 11-15 tahun, 2 dosen (15.4%) dengan lama mengajar 21-25 tahun, dan 2 dosen (15.4%) dengan lama mengajar 26 tahun atau lebih dari 26 tahun.

**Tabel. 1 Frekuensi Tingkat Kategori Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Kategori	
1.	Kompensasi ( $X_1$ )	Tinggi = 35 responden (61.4%)	Rendah = 22 responden (38.6%)
2.	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	Tinggi = 29 responden (50.9%)	Rendah = 28 responden (49.1%)
4.	Komitmen Organisasi ( $Z$ )	Tinggi = 30 responden (52.6%)	Rendah = 27 responden (47.4%)
5.	Kinerja ( $Y$ )	Tinggi = 53 responden (93%)	Rendah = 4 responden (7%)

### **Kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja Dosen melalui Komitmen Organisasi**

Berdasarkan dari hasil olah data analisis korelasi parsial, variabel kompensasi berkorelasi secara signifikan dengan variabel kinerja dosen ketika dikontrol dengan variabel komitmen organisasi pada angka kepercayaan 95% dengan angka signifikan sebesar 0.046 dan nilai koefisien korelasi yang diperoleh 0.268. Ketika korelasi parsial signifikan berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen karena dipengaruhi oleh variabel kontrol berupa komitmen organisasi. Perbandingan antara korelasi bivariat dan korelasi parsial mempunyai skenario  $r_{yx1} > r_{yx1z}$  yaitu  $0.317 > 0.268$ . Dengan kata lain, tinggi rendahnya komitmen organisasi dosen berpengaruh terhadap hubungan antara kompensasi dengan kinerja dosen. Artinya bahwa ada korelasi atau pengaruh antara kompensasi dengan kinerja dosen melalui komitmen organisasi. Ketika dosen menerima kompensasi dengan layak atau dalam kategori tinggi, sekalipun dosen tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Artinya, tinggi rendahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap hubungan antara kompensasi dengan kinerja dosen. Jadi, kinerja dosen sama sekali tidak akan terkena pengaruhnya jika hanya dengan mengandalkan kompensasi yang diterima, akan tetapi kinerja dosen akan berpengaruh jika dalam menerima kompensasi juga memiliki komitmen organisasi.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 pasal 7 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa profesi dosen memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan dan bertanggung jawab

atas pelaksanaan tugas keprofesionalannya. Dapat disimpulkan bahwa salah satu karakteristik dosen atau staf pengajar yang berkualitas adalah memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasinya.<sup>34</sup> Sedangkan menurut Arcaro (dalam Yulianti 2001) keberhasilan lembaga perguruan tinggi ditentukan oleh peran seorang dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Agar proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik, maka seorang dosen harus memiliki keterikatan psikologis terhadap organisasi maupun pekerjaannya.<sup>35</sup> Seorang dosen yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Selain itu, seorang dosen dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja lebih keras dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Komitmen terhadap organisasi penting karena dapat mempengaruhi tingkah laku dalam organisasi seperti kehadiran, produktivitas, dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Dalam hal ini, ketika kompensasi yang diterima rendah, dosen akan tetap bertahan di organisasi dan memberikan kinerja yang baik. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan dosen memiliki komitmen organisasi.

Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg, bahwasanya kompensasi sebagai faktor pemelihara dan pencegah ketidakpuasan.<sup>36</sup> Dengan kata lain, ketika dosen merasa menerima kompensasi dengan cukup dan layak maka hal tersebut tidak akan memotivasi seorang dosen, tetapi hanya sebagai faktor pemelihara. Karena motivasi atau pendorong semangat seseorang melakukan pekerjaan yakni berasal dari dalam diri. Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis yang timbul dari dalam diri. Seseorang bekerja menjalankan tugasnya bukan semata hal tersebut demi uang, akan tetapi karena hal tersebut bermakna bagi dirinya dan organisasi.<sup>37</sup> Sehingga tinggi rendahnya komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap hubungan antara kompensasi dengan kinerja. Jadi, kinerja dosen akan berpengaruh jika dalam menerima kompensasi juga memiliki komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, nilai R sebesar 0.567 menunjukkan tingkat hubungan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen di

---

<sup>34</sup> Ursa Majorsy, "Kepuasan Kerja...", hlm.65.

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM...*, hlm.179.

<sup>37</sup> Sondang P Siagian, *Teori Motivasi...*, hlm.165.

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah sedang<sup>38</sup> dan nilai R Square yaitu 0.322. Artinya, kontribusi kompensasi dan komitmen organisasi sebesar 32.2% terhadap kinerja dosen, sedangkan sisanya sebesar 67.8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen**

Hasil dari analisis korelasi bivariat, variabel kepuasan kerja berkorelasi secara signifikan terhadap kinerja dosen pada angka kepercayaan 95% dan angka signifikan hitungannya sebesar 0.001 yang lebih kecil dari  $\alpha$  0.05 ( $\rho < \alpha$  0.05). Nilai koefisien korelasi yang diperoleh bertanda positif yaitu 0.430, maka ada korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja dosen, sekalipun tingkat hubungan kedua variabel tersebut adalah sedang. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja dosen maka semakin tinggi pula kinerja dosen.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrarini<sup>39</sup> dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.414, yang berarti kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang sebesar 41.4%. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang yaitu sebesar 41.4%. Sedangkan, dalam penelitian ini kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebesar 18.5%.

Selain itu, temuan ini juga searah dengan hasil penelitian Ni Luh Eka Desy Purnami dkk,<sup>40</sup> bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Keeratan hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

---

<sup>38</sup> Interpretasi didasarkan pada Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono, 2013), hlm. 257.

<sup>39</sup> Indrarini, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang" *Tesis.*, Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2009).

<sup>40</sup> Ni Luh Eka Desy Purnami, I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila, "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera", *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, vol.2 (2014): hlm.4-6.

sebesar 0.631 yakni dalam kategori kuat, sedangkan dalam penelitian ini kontribusinya 0.430 yakni masuk dalam kategori sedang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Herzberg bahwa faktor motivasi atau faktor penyebab kepuasan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor ini mencakup pekerjaan seseorang, prestasi, penghargaan, rasa tanggung jawab, dan kesempatan untuk maju.<sup>41</sup> Ketiadaan kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi yang sangat tidak puas, tetapi kalau kondisi demikian ada merupakan motivasi yang kuat atau pendorong semangat kerja guna mencapai pekerjaan dengan mutu lebih baik dan kinerja yang lebih tinggi.<sup>42</sup> Dapat diartikan bahwa kepuasan yang dirasakan oleh seorang dosen terhadap pekerjaannya dapat memacu semangat dan kegairahan dosen dalam bekerja, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dosen.

## Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Besarnya F hitung adalah 7.051 dengan signifikansi 0.002 yang lebih kecil dari  $\alpha$  0.05 pada angka kepercayaan 95%, dengan demikian  $H_0$  ditolak. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh bertanda positif yaitu sebesar 0.455, maka ada korelasi positif antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja dosen, sekalipun tingkat hubungannya adalah sedang.<sup>43</sup> Artinya, semakin tinggi kompensasi dan kepuasan kerja dosen maka semakin tinggi pula kinerja dosen.

---

<sup>41</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, hlm.119.

<sup>42</sup> Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hlm.44.

<sup>43</sup> Interpretasi didasarkan pada Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono, 2013), hlm. 257.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Luh Eka Desy Purnami dkk,<sup>44</sup> bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Besar kontribusi kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD Mente Bali Sejahtera sebesar 82.40% dan tingkat hubungannya sebesar 0.908 atau dalam kategori sangat kuat. Sedangkan, dalam penelitian ini kontribusi kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebesar 20.7% dan tingkat hubungannya sebesar 0.455 atau dalam kategori sedang.

Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan teori Herzberg, bahwasanya faktor pemeliharaan dan motivasi perlu diciptakan untuk memelihara serta meningkatkan kinerja karyawan.<sup>45</sup> Dengan adanya faktor pemeliharaan seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, serta adanya motivasi berupa kepuasan kerja yang diperoleh, maka hal tersebut dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja dan pada akhirnya kinerja pun akan meningkat.

---

<sup>44</sup> Ni Luh Eka Desy Purnami, I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila, "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera", *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* vol.2 (2014): hlm.4-6.

<sup>45</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.133.

## Daftar Referensi

- Ali, Zainuddin. *Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Ardana, I Komang, Niwayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Asaroh, Umi. "Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Tanjung Tani-Nganjuk." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (1), Juni 2012, hlm.265-281.
- Ellitan, Lena. "Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4 (2), September 2002, hlm.65-76.
- Hamzah. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013.
- Indrarini, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang." *Tesis.*, Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2009.
- Jahari, Jaja, dan Amirulloh Syarbini. *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- KOMPAS, "Menakar Daya Saing Perguruan Tinggi Kita", diakses pada 12 Desember 2015, [http://print.kompas.com/baca/2015/12/09/Menakar-Daya-Saing-Perguruan-Tinggi-Kita?utm\\_source=bacajuga](http://print.kompas.com/baca/2015/12/09/Menakar-Daya-Saing-Perguruan-Tinggi-Kita?utm_source=bacajuga).
- Latief, Suryawahyuni. "Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Azhar Jambi." *Innovatio* 10 (1), Januari-Juni 2011, hlm.195-207.
- Majorsy, Ursa. "Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma." *Jurnal Psikologi*, 1 (1), Desember 2007, hlm.63-74.
- Masruroh, Umi, Partono Thomas, dan Lyna Latifah. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes." *Economic Education Analysis Journal* 1 (2), tahun 2012, hlm.1-7.
- Mushaf Al-Azhar Al-Qur'an dan Terjemah. Bandung: Hilal.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Nur, Saina. "Konflik, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate." *Jurnal EMBA* 1 (3), September 2013, hlm.739-749.

Rinduan Zain, Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana  
*Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu  
Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga*

- Purnami, Ni Luh Eka Desy, I Wayan Suwendra, dan Gede Putu Agus Jana Susila. "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera", *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* vol.2 (2014): hlm.1-8.
- Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- SINDO, "Catatan Mazhab Djaeng terhadap Rendahnya Kualitas Perguruan Tinggi", diakses pada 20 Februari 2016, <http://nasional.sindonews.com/read/1086645/144/catatan-mazhab-djaeng-terhadap-rendahnya-kualitas-perguruan-tinggi-1455870107>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sulaiman, Muhammad. *Jejak Bisnis Rosul*, terj. Gita Romadhona. Jakarta: Tim Hikmah, 2010.
- Supriyanto, Achmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. *Metodologi Riset: Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Maliki Press, 2010.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Syarif, Maryadi. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru." *Media Akademika* 26 (1), Januari 2011, hlm.125-137.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.