

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SWASTA  
DI WILAYAH KOPERTIS IV PROVINSI BANTEN**

**Ali Maddinsyah dan Wahyudi**  
**Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang**  
*alimaddinsyah@gmail.com*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Universitas Swasta di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey deskriptif dan survey eksplanatori dengan ukuran sampel sebesar 238 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modeling).

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan temuan sebagai berikut: (1) kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen; (2) kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 59% terhadap kinerja dosen dan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain selain kompensasi, disiplin kerja, maupun lingkungan kerja. Namun, secara parsial, kompensasi paling dominan dalam mempengaruhi kinerja dosen. Berdasarkan temuan tersebut, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh pihak Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV di Provinsi Banten dalam upaya meningkatkan kinerja dosen terutama pada dimensi kinerja penelitian adalah dengan meningkatkan kompensasi terutama pada dimensi kompensasi finansial tidak langsung dengan memberikan tunjangan kesehatan dan didukung oleh peningkatan disiplin kerja terutama pada dimensi disiplin preventif yaitu dengan meningkatkan pengawasan, serta didukung oleh peningkatan lingkungan kerja terutama pada dimensi hubungan dengan rekan kerja dengan meningkatkan keakraban sesama dosen. Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bahwa perbaikan prioritas dapat lebih diarahkan pada variabel kompensasi terutama pada dimensi kompensasi finansial tidak langsung dengan cara meningkatkan tunjangan kesehatan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja dosen

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze and prove the influence of **compensation, work discipline, and work environment** either partially or simultaneously to the performance of lecturers of Private University in Region Kopertis IV Banten Province*

*The research method used in this research is descriptive survey method and explanatory survey with sample size of 238 respondents. Data analysis method used is SEM (Structural Equation Modeling).*

*Based on the result of the research, the findings are as follows: (1) work discipline and work environment partially and together proved to have a positive and significant influence on*

*lecturer's performance; (2) compensation, work discipline, and work environment together contributes 59% to lecturer's performance and the remaining 41% is influenced by other variables besides compensation, work discipline, and work environment. However, partially, the most dominant of compensation in influencing the performance of lecturers. Based on these findings, the managerial implications that can be applied by the Private University of Kopertis IV Region in Banten Province in an effort to improve the performance of lecturers, especially on the dimensions of research performance is to increase the compensation, especially on the dimensions of indirect financial compensation by providing health benefits and supported by increased discipline especially in the dimensions of preventive discipline by increasing supervision, and supported by the improvement of the work environment, especially on the dimensions of relationships with colleagues by increasing the familiarity of fellow lecturers. The results of this study provide a recommendation that priority improvements can be more directed to compensation variables, especially on the dimensions of indirect financial compensation by increasing health benefits.*

*Keywords: Compensation, Work Discipline, Work Environment, and Performance of lecturer*

## PENDAHULUAN

Era globalisasi banyak membawa perubahan dan kemajuan, hal ini terasa nyata di berbagai sektor kehidupan (ekonomi, sosial, bisnis, politik, hukum dan pendidikan). Kemajuan abad ini tidak hanya secara signifikan terlihat pada sektor industri, namun perubahan juga terlihat jelas pada sektor pendidikan. Oleh karenanya, dalam rangka menghadapi tantangan globalisasi perlu ada upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas, SDM yang siap bersaing dengan kompetensi global, teruji secara keilmuan, matang dalam keahlian dan berkeindonesiaan melalui pendidikan.

Universitas sebagai salah satu penyelenggara pendidikan dan merupakan jenjang tertinggi, tentunya memiliki tugas yang berat untuk menghantarkan putra putri bangsa yang berdaya saing unggul, berbudaya dan berkarakter. Oleh karenanya, perguruan tinggi hendaknya mempertimbangkan aspek kualitas pendidikan yang berorientasi pada pembentukan karakter, keilmuan dan keahlian yang matang. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perguruan tinggi adalah dengan melaksanakan Tri Darma perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat) dengan sebaik-baiknya.

Tabel 1.1. Tingkat Pendidikan Dosen di Wilayah Prov. Banten 2016

No	Tingkat Pendidikan Dosen	Jumlah	Presentasi
1	Diploma 3	86	2%
2	Strata 1(S1)	1,307	26%
3	Strata 2 (S2)	3,186	64%
4	Strata 3 (S3)	405	8%
Total		4,984	100%

Sumber : forlap.dikti.go.id/ diakses pada 21-04-2017

Berdasarkan data di atas, diketahui dosen dengan tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 86 (2%), Strata 1 (S1) sebanyak 1,307 (26%), Strata 2 (S2) berjumlah 3,186 (64%) dan dosen dengan tingkat pendidikan strata 3 (S3) sebanyak 405 (8%). Kondisi ini sangat memprihatinkan, di abad kontemporer ini masih terdapat tenaga pengajar di perguruan tinggi yang di bawah standar, maka tidak heran jika kualitas pendidikan sebagai salah satu yang

merepresentatifkan kualitas hidup suatu wilayah dalam hal ini Propinsi Banten sangat tertinggal dari Propinsi lain.

Berdasarkan kondisi riil tersebut di atas, tidaklah heran jika tingkat pembangunan manusia provinsi Banten masuk pada kategori lambat berkembang. Provinsi Banten berada pada peringkat 17 jauh dari provinsi Riau, Sulawesi Utara dan Kalimantan, padahal jika melihat letak geografis wilayah Banten sangatlah strategis. Keberadaannya berada dekat dengan Ibu Kota Indonesia (Jakarta), artinya berbagai kemudahan akses dapat diperoleh dengan mudah dibandingkan dengan provinsi lain, namun faktanya justru Banten yang berada di wilayah metropolitan mengalami pertumbuhan yang lambat.

Melihat permasalahan di atas tidak dapat dipandang sebelah mata, perlu ada tindakan nyata dari berbagai pihak, khususnya lembaga pendidikan tinggi dalam hal ini adalah universitas swasta di wilayah Kopertis IV Prov. Banten. Memang tidak dapat dipungkiri salah satu diduga kuat lahirnya permasalahan tersebut, diakibatkan karena rendahnya rendahnya kinerja tenaga pengajar (dosen). Jika sebuah pendidikan merupakan representatif dari kemajuan sebuah Bangsa, maka orang kedua setelah pemerintah yang bertanggung jawab terhadap mutu dan kualitas SDM adalah tenaga pengajar dalam hal ini dosen.

Oleh karenanya para dosen harus secara sadar memahami akan peran dan fungsinya sebagai agen perubahan yakni melalui pendidikan yang maksimal, pelaksanaan penelitian dalam upaya memecahkan masalah-masalah publik dan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Di samping itu, peran serta lembaga perguruan tinggi sebagai faktor eksternal sangat penting dalam upaya mendorong meningkatnya kinerja dosen, di antaranya dengan memberikan stimulus berupa pemberian kompensasi yang layak, mengupayakan terbangunnya sebuah lingkungan kerja yang kondusif dan membuat aturan kedisiplinan sebagai keteraturan kerja. Dengan demikian akan terbangun sinergisitas yang akan menjawab berbagai permasalahan sebagaimana tersebut di atas.

### **Identifikasi Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, di antaranya kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta faktor lain di luar penelitian ini. Adapun objek penelitian ini adalah Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten dengan kriteria klaster dan yang menjadi unit analisis penelitian ini adalah dosen dengan kualifikasi tenaga pengajar tetap dan berpangkat seminimal-minimalnya Asisten Ahli.

### **Perumusan Masalah**

Mengacu pada uraian di atas maka rumusan masalah yang diajukan adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Swasta di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Swasta di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Swasta di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Swasta di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Bahkan keberadaannya menjadi fatal dalam memajukan perusahaan untuk dapat bersaing di tengah-tengah persaingan global. Namun keberadaan SDM saja tidak cukup, dibutuhkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing internasional, yakni SDM yang memiliki

kinerja superior (baik). Tidak heran jika banyak perusahaan berani membayar mahal pegawai yang berkinerja unggul dan bahkan mereka mencari SDM berkualitas ke berbagai negara.

Bernardin (2010) menjelaskan kinerja "*Performance is define here the record of outcomes produced on specified job functions or Activities during a specified time periode*", kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan yang ditentukan atau aktivitas selama periode tertentu dengan kompetensi, kegigihan dan kesempatan.

Bernardin dan Russel (2013) mendefinisikan kinerja sebagai "*The definition performance refers to a set of outcome produced during certain period and does not refer to the trait, personal characteristics, or competencies of the performance*", definisi kinerja merujuk pada suatu keseluruhan hasil kerja yang diselesaikan selama periode tertentu dan tidak merujuk pada sifat, karakter pribadi atau kompetensi dari seorang pekerja.

Hadari Nawawi (2008) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat material atau non material. Dalam pandangan ini kinerja tidak hanya berkaitan dengan apa yang dihasilkan dalam bentuk fisik, namun secara luas teori ini memandang kinerja sebagai suatu aspek luas, bisa jadi berkaitan dengan perilaku yang sesuai, kepribadian yang berkarakter atau bakat yang dapat membawa organisasi pada kesuksesan.

### **Kompensasi**

Kompensasi menjadi indikator paling dominan dalam melahirkan kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan kompensasi merupakan alasan utama mengapa seseorang mau bekerja. Namun dalam perkembangannya pegawai juga memilah dan memilih kompensasi mana yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dan lain sebagainya. Bahkan dalam faktanya dalam jenjang manajerial seperti manajer atau direktur, kompensasi bagi mereka tidak hanya sekedar finansial untuk mencukupi kebutuhan hidup, namun kompensasi yang diharapkan harus mampu menjadikan mereka lebih berarti dalam kehidupan luas.

Kinicki dan Fugate (2013) mengemukakan bahwa kompensasi tidak hanya berupa finansial (gaji dan tunjangan), tetapi juga kesempatan pertumbuhan personal dan profesional serta lingkungan kerja memotivasi seperti pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman, desain pekerjaan dan keseimbangan.

Soehardi Sigit (2003) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas pengorbanan pegawai yang bersangkutan. Pengorbanan pegawai tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Luthans (2011) menjelaskan kompensasi adalah segala sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi gerakan, dengan demikian kompensasi menjadi penyeimbang antara kebutuhan psikologis dan fisiologis.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin dalam makna sesungguhnya bukan aturan yang mengikat pegawai, yang secara harfiah membelenggu atau membatasi ruang gerak pegawai, akan tetapi sesungguhnya disiplin adalah menyadarkan dan mengingatkan pegawai akan peran dan fungsinya, apa yang harus dikerjakan dan apa yang harus ditinggalkan, apa hak dan apa kewajiban, bahkan secara implisit disiplin kerja membantu pegawai dalam mencapai kinerja yang baik dan terbentuknya sikap serta perilaku yang profesional, yang pada akhirnya pegawai dapat mencapai kesuksesan pribadi.

Nitisemito (2006) mengemukakan pengertian kedisiplinan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis. Kedisiplinan tidak terlepas dari tindakan manajemen untuk memberikan semangat pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan

dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada keinginan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik.

Hasibuan (2007) menjelaskan disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah, etika, norma, atau kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

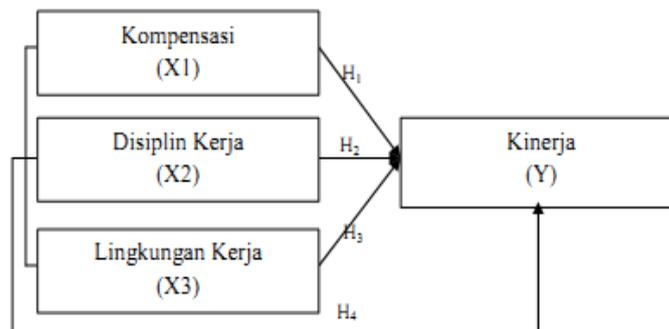
### Lingkungan Kerja

Fakta lapangan membuktikan, bahwa banyak perilaku anomali yang diakibatkan oleh lingkungan kerja, misalnya perilaku malas, suka bolos, tidak betah bekerja, hingga berhenti kerja. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa faktor eksternal terutama lingkungan memiliki pengaruh langsung terhadap kondisi atau keadaan pegawai, yang secara instan dapat merubah perilaku seseorang menjadi kurang menyenangkan atau sebaliknya. Oleh karena perannya penting di dalam pembentukan perilaku dan sikap pegawai, maka organisasi harus hadir di dalam lingkungan kerja, misalnya dengan membuat budaya-budaya kerja yang mengedepankan kekeluargaan dan gotong royong, saling menghargai, menghormati dan lain sebagainya, dengan demikian akan terjalin interaksi yang sehat antar pegawai dan di masa mendatang akan terbangun perilaku kerja yang saling memotivasi untuk berkinerja baik.

Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten.

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Menurut Riduwan dan Engkos (2011:41) populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. secara

Berdasarkan paparan di atas, terlebih dahulu penulis melakukan pemetaan terhadap universitas mana saja yang akan dijadikan objek penelitian. Adapun dasar penetapannya adalah kesamaan kriteria penelitian, dalam hal ini pengelompokan universitas berdasarkan klaster sebagaimana Hasil Penilaian Kinerja Penelitian PT tahun 2013-2015 Kemenristek Dikti tahun 2016.

Teknik sampling yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode *probability sampling* yaitu *proportionate random sampling*. *Proportionate random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlah dan caranya disesuaikan dengan populasi di setiap wilayah (Husein Umar, 2008:39).

Pedoman penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada tabel sampel Sugiyono (2012:126), dengan taraf signifikan 10%, tingkat *confidence* 90% dan jumlah populasi (N) 2037 maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 238 responden. Berikut proporsional sampel dalam penelitian ini.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan tahapan mencakup uji CFA, Uji regresi (*loading factor standardize*), Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi dengan persamaan sebagai berikut:

### **Persamaan Regresi**

Kinerja =  $\gamma_1$  kompensasi +  $\gamma_2$  disiplin kerja +  $\gamma_3$  lingkungan kerja +  $e_1$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Kompensasi

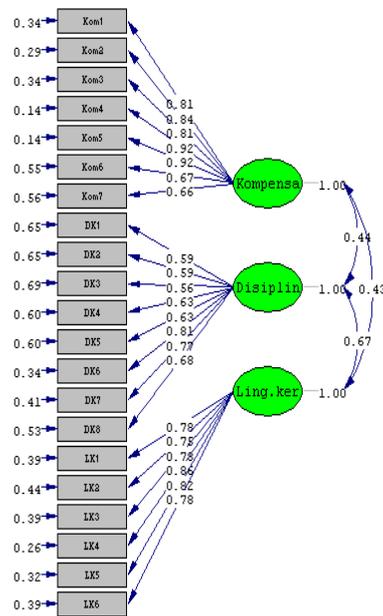
X2 = Disiplin kerja

X3 = Lingkungan Kerja

$\epsilon$  = Error

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

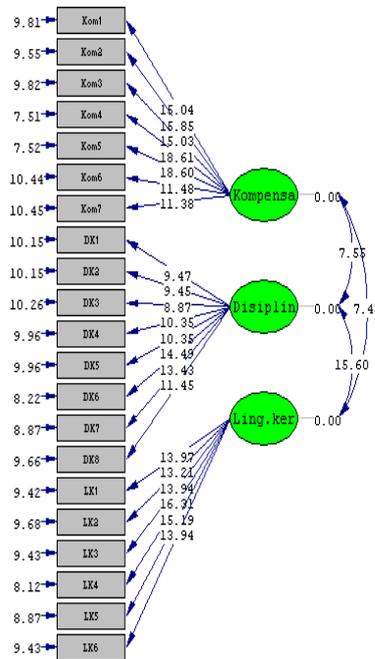
**Analisis Penelitian dan Uji Hipotesis**  
**Model Pengukuran *First Order***



Chi-Square=862.96, df=186, P-value=0.00000, RMSEA=0.124

**Gambar 4.1.**

**Model Pengukuran *X-Models (Standardized Model) First Order*, (Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja)**



Chi-Square=862.96, df=186, P-value=0.00000, RMSEA=0.124

**Gambar 4.2.**

**Model Pengukuran *X-Models (t-values model) First Order*, (Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja)**

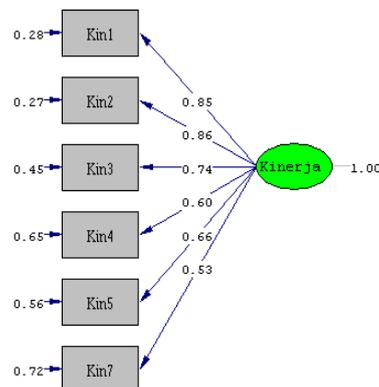
Berdasarkan pada Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 di atas, akan dikemukakan pengujian parameter  $\lambda$  (*loading factor* /koefisien manifes) pengukuran pada model eksogen maupun endogen. Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui kuat tidaknya indikator dari masing-masing variabel laten (konstruk). Dalam hal ini semua indikator dapat mengukur semua dimensi (Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja), karena semua indikator memiliki *standard loading factor* > 0,3 (Gambar 4.1) atau memiliki nilai t lebih besar dari 1,96 (Gambar 4.2), sehingga dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya. Adapun uji kesesuaian model pengukuran *X- Models* (Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1.**  
**Hasil Uji Kesesuaian Model Pengukuran *X- Models* (Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja)**  
*First Order*

<i>Goodnes of Fit Statistics (GOF)</i>	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kesimpulan
GFI	GFI > 0,90	0,74	Marginal Fit
RMSEA	RMSEA < 0,08	0,124	Marginal Fit
NNFI	NNFI > 0,90	0,91	Good Fit
NFI	NFI > 0,90	0,90	Good Fit
AGFI	AGFI > 0,90	0,68	Marginal Fit
RFI	RFI > 0,90	0,90	Good Fit
IFI	IFI > 0,90	0,92	Good Fit
CFI	CFI > 0,90	0,92	Good Fit

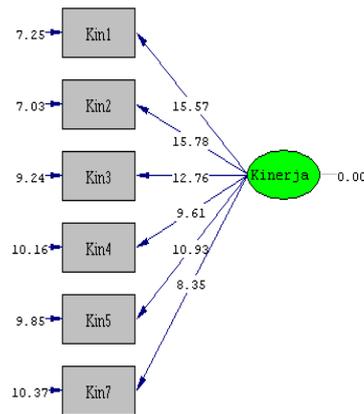
Sumber : Hasil Pengolahan 2017 dengan LISREL 8.80

Berdasarkan tabel di atas, Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa untuk uji kesesuaian model pengukuran *X-Models* (kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) memiliki tiga kriteria yang marginal fit, yaitu GFI, RMSEA dan AGFI. Namun menurut Hair and Andersen, (2010 :623) masih dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya.



Chi-Square=136.53, df=9, E-value=0.00000, RMSEA=0.245

**Gambar 4.3.**  
**Model Pengukuran *Y-Models* (Standardized Model) First Order**  
**(Kinerja Dosen)**



Chi-Square=136.53, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.245

**Gambar 4.4.**  
**Model Pengukuran *Y-Models (t-values model) First Order***  
**(Kinerja Dosen)**

Berdasarkan pada Gambar 4.3 dan Gambar 4.4 di atas, akan dikemukakan pengujian parameter  $\lambda$  (*loading factor* /koefisien manifes) pengukuran pada model eksogen maupun endogen. Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui kuat tidaknya indikator dari masing-masing variabel laten (konstruk). Dalam hal ini semua indikator dapat mengukur semua dimensi (Kinerja Dosen), karena semua indikator memiliki *standard loading factor* > 0,3 (Gambar 4.3) atau memiliki nilai t lebih besar dari 1,96 (Gambar 4.4), sehingga dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya. Adapun uji kesesuaian model pengukuran *Y-Models* (Kinerja Dosen) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.2. Hasil Uji Kesesuaian Model Pengukuran *Y-Models First Order***  
**(Kinerja Dosen)**

<i>Goodnes of Fit Statistics (GOF)</i>	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kesimpulan
GFI	GFI > 0,90	0,83	Marginal Fit
RMSEA	RMSEA < 0,08	0,245	Marginal Fit
NNFI	NNFI > 0,90	0,90	Good Fit
NFI	NFI > 0,90	0,90	Good Fit
AGFI	AGFI > 0,90	0,67	Marginal Fit
RFI	RFI > 0,90	0,83	Marginal Fit
IFI	IFI > 0,90	0,90	Good Fit
CFI	CFI > 0,90	0,90	Good Fit

Sumber : Hasil Pengolahan 2017 dengan LISREL 8.80

Berdasarkan pada Gambar 4.3 dan Gambar 4.4 di atas, akan dikemukakan pengujian parameter  $\lambda$  (*loading factor* /koefisien manifes) pengukuran pada model eksogen maupun endogen. Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui kuat tidaknya indikator dari masing-masing variabel laten (konstruk). Dalam hal ini semua indikator dapat mengukur semua dimensi (Kinerja dosen), karena semua indikator memiliki *standard loading factor* > 0,3 (Gambar 4.3) atau memiliki nilai t lebih besar dari 1,96 (Gambar 4.4), sehingga dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya.

**Model Pengukuran *Second Order***

Uji Statistik Model Pengukuran *Second Order* seperti ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 4.3.**  
**Uji Statistik Model Pengukuran *Second Order***

<i>Measurement Model</i>				
<i>Latent Variable</i>	<i>Manifest Variable</i>	<i>Loading factor</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t<sub>hitung</sub></i>
Kompensasi	X1	0.65	0.18	14.94
	X2	0.67	0.13	15.86
	X3	0.55	0.36	11.12
Disiplin kerja	X4	0.50	0.77	7.61
	X5	0.55	0.78	8.24
	X6	0.76	0.16	15.90
	X7	0.72	0.22	14.68
Lingkungan kerja	X8	0.64	0.37	12.24
	X9	0.70	0.14	16.15
	X10	0.67	0.19	14.90
Kinerja dosen	Y1	0.62	0.29	7.44
	Y2	0.66	0.26	10.88
	Y3	0.62	0.38	9.93

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017 ( LISREL 8.80)

Tabel di atas, terlihat bahwa semua *manifest* memiliki *Standardized Loading Factor* (SLF)  $\geq 0,30$  dan nilai  $|t_{hitung}| \geq 1,96$  atau  $|t_{hitung}| \geq 2$  (pada  $\alpha = 0,05$ ), maka semua *manifest* pembentuk variabel laten (eksogen dan endogen) adalah signifikan, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa *manifest-manifest* bermakna dan signifikan dalam merefleksikan variabel laten. Sebelum analisis data dengan menggunakan SEM, maka terlebih dahulu dilihat hasil uji kecocokan model dengan menggunakan LISREL 8.80 sebagai berikut.

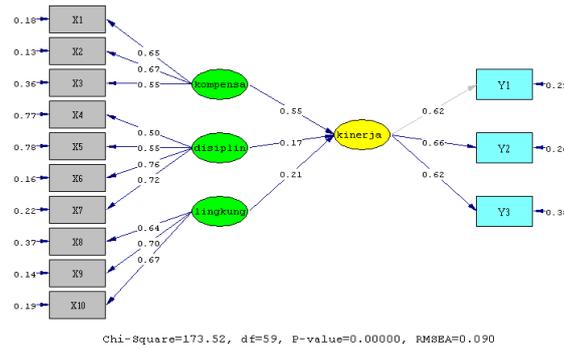
**Tabel 4.4. Hasil Uji Kesesuaian Model Pengukuran *Second Order***

<i>Goodness of Fit Statistics (GOF)</i>	<b>Ukuran yang Diharapkan</b>	<b>Hasil Estimasi</b>	<b>Kesimpulan</b>
GFI	GFI > 0,96	0,90	Marginal Fit
RMSEA	RMSEA < 0,08	0,090	Marginal Fit
NNFI	NNFI > 0,90	0,95	Good Fit
NFI	NFI > 0,90	0,95	Good Fit
AGFI	AGFI > 0,90	0,84	Marginal Fit
RFI	RFI > 0,90	0,93	Good Fit
IFI	IFI > 0,90	0,97	Good Fit
CFI	CFI > 0,90	0,96	Good Fit

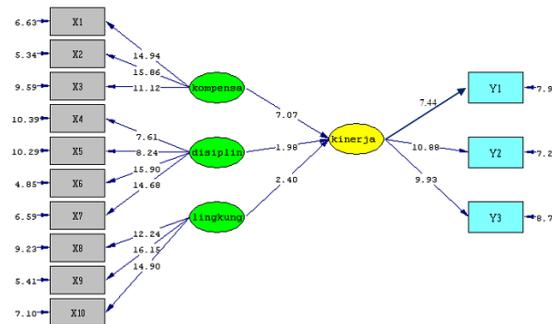
Sumber : Hasil Pengolahan dengan LISREL 8.80

### **Model Hybrid *Second Order***

Model penuh persamaan SEM dengan menggunakan program LISREL 8.80 diperoleh dua model diagram lintasan, yaitu model *standardized* dan model *t-values*, masing-masing model seperti ditunjukkan pada Gambar berikut :



Gambar 4.5. Model Struktural *second order* (Standardized Model)



Gambar 4.6. Model Struktural *second order* (t-value Model)

Tabel 4.5.

Uji Statistik Model Struktural

Structure Models		Coefficient Factor (Standardized)	$t_{hitung} / F_{hitung}$	Hasil uji
Variabel Endogen	Variabel Eksogen/ Endogen			
Kinerja dosen	Kompensasi	0.55	7.07	Signifikan (Parsial)
	Disiplin kerja	0.17	1.98	Signifikan (Parsial)
	Lingkungan kerja	0.21	2.40	Signifikan (Parsial)
	Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja	$R^2 = 0.59$	71.42	Signifikan (Simultan)

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017 (LISREL 8.80,  $t_{kritis} = 1,96$ )

Dalam penelitian ini ada 4 (empat) hipotesis yang diuji, dari 4 hipotesis tersebut berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, maka diperoleh kesimpulan bahwa semua hipotesis diterima. Hasil selengkapnya dari pengujian masing-masing hipotesis dapat dilihat pada di bawah ini.

Tabel 4.6.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	Kesimpulan
H1	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja dosen	Diterima
H2	Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja dosen	Diterima
H3	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja dosen	Diterima
H4	Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja dosen	Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

## Pembahasan

### Persamaan Regresi

$$\text{kinerja} = 0.55 * \text{kompensa} + 0.17 * \text{disiplin} + 0.21 * \text{lingkung} \text{, Errorvar.} = 0.41 \text{ , } R^2 = 0.59$$

(0.078)	(0.084)	(0.087)	(0.081)
7.07	1.98	2.40	5.02

Berdasarkan persamaan regresi, maka untuk uji hipotesis secara parsial, variabel Kompensasi dengan nilai  $t_{hitung} = 7.07 > t_{kritis} = 1.96$ , variabel, Disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 1.98 > t_{kritis} = 1.96$ , dan variabel Lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 2.40 > t_{kritis} = 1.96$ . Sementara secara bersama-sama variabel Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja dengan nilai  $F_{hitung} = 71.42 > F_{kritis} = 2.65$ .

Keputusan dari uji hipotesis adalah:

1. Hipotesis kesatu (H1):  $H_0$  ditolak dan  **$H_a$  diterima**, artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja dosen
2. Hipotesis kedua (H2):  $H_0$  ditolak dan  **$H_a$  diterima**, artinya Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja dosen.
3. Hipotesis ketiga (H3):  $H_0$  ditolak dan  **$H_a$  diterima**, artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja dosen.
4. Hipotesis keempat (H4):  $H_0$  ditolak dan  **$H_a$  diterima**, artinya Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja dosen.

Atas dasar keputusan pengujian di atas, maka dapat dikemukakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen, artinya semakin baik Kompensasi dipersepsikan oleh dosen, maka semakin tinggi Kinerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV di Provinsi Banten. Adapun besar pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja dosen adalah sebesar 0,55. Kemudian Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen, artinya semakin tinggi disiplin kerja akan memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja dosen. Adapun besar pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja dosen adalah sebesar 0,17. Demikian juga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen, artinya semakin baik Lingkungan kerja di kampus, maka semakin meningkatkan Kinerja dosen, sebesar 0,21. Kemudian Kompensasi, Disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen. Berarti bahwa semakin baik Kompensasi dipersepsi oleh dosen, semakin tinggi Disiplin kerja dan semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan Kinerja dosen. Adapun besar kontribusi pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja dosen adalah sebesar 59% ( $R^2 = 0,59$ ), sementara besarnya pengaruh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 41%, seperti sarana dan prasarana, penghargaan, kompetensi, atau komitmen. Secara parsial, kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen.

## KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kompensasi yang direfleksikan oleh dimensi finansial tidak langsung terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten yang direfleksikan oleh dimensi penelitian.
2. Disiplin kerja yang direfleksikan oleh dimensi preventif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten yang direfleksikan oleh dimensi penelitian.
3. Lingkungan kerja yang direfleksikan oleh dimensi hubungan dengan rekan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten yang direfleksikan oleh dimensi penelitian.

4. Kompensasi yang direfleksikan oleh dimensi finansial tidak langsung, Disiplin kerja yang direfleksikan oleh dimensi preventif, dan Lingkungan kerja yang direfleksikan oleh dimensi hubungan dengan rekan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten yang direfleksikan oleh dimensi penelitian, dengan nilai kontribusi sebesar 59%, sementara sisanya 41% dipengaruhi faktor lain di luar kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Adapun variabel yang dominan mempengaruhi kinerja dosen adalah kompensasi yang direfleksikan oleh dimensi finansial tidak langsung.

### **Implikasi Manajerial**

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa jika kompensasi terutama pada dimensi kompensasi finansial tidak langsung dan disiplin kerja terutama pada dimensi disiplin preventif, serta lingkungan kerja terutama pada dimensi hubungan dengan rekan kerja, mampu disinergikan dengan baik, maka akan mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen terutama pada kinerja penelitian.

### **Saran Manajerial**

Berdasarkan temuan tersebut maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan adalah untuk meningkatkan kinerja dosen terutama pada dimensi kinerja penelitian dengan indikator melakukan penelitian, maka pihak Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV di Provinsi Banten harus dapat meningkatkan kompensasi terutama pada dimensi kompensasi finansial tidak langsung dengan meningkatkan tunjangan kesehatan, didukung oleh peningkatan disiplin kerja terutama pada dimensi disiplin preventif dengan meningkatkan pengawasan, serta didukung oleh peningkatan lingkungan kerja terutama pada dimensi hubungan dengan rekan kerja dengan meningkatkan keakraban sesama dosen. Namun perbaikan prioritas dapat lebih diarahkan pada variabel kompensasi terutama pada dimensi kompensasi finansial tidak langsung dengan cara meningkatkan tunjangan kesehatan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Armstrong, M., 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 11th ed. London. Kogan Page.
- Basuki dan Susilowati. 2005. *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*. *Jurnal JRBI*, Vol. 1, No. 1, Januari.
- Bernardin, H. John and Joyce F. A. Russel. 2010. *Human Resources Management an Experimental Approach*. Singapore. McGraw Hill, Inc.
- \_\_\_\_\_ and Joyce F. A. Russel. 2013. *Human Resources Management an Experimental Approach*. Singapore. McGraw Hill, Inc.
- Dessler, Gary. 2001. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*. Jakarta. Erlangga.
- Donald, R.Cooper & Pamela S.Schindler. 2006. *Bussines Research Methods*. 9th edition. New York. McGraw-Hill International Edition.
- Ghozali, Imam. 2008. *Analisis SEM dengan Amos*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W & Moorhead, Gregory. 2014. *Organizational Behavior. Managing Peple and Organizations*. 11th Ed. South-Western, Cengage Learning.
- Hadari Nawawi. 2008. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Pres.
- Handoko TH. 2004. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

- \_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, SP Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M. Matteson and Konopaske Robert. 2013. *Organization*. New Jersey. McGraw Hill.
- Kinicki, A. dan Fugate M. 2013. *Organizational Behavior* 15ed. New York. McGraw Hill.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerjemah Vivin Andhika Yuwono. Shekar Purwanti. dan Winong Rosari. Yogyakarta. Andi Offset.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. BPFE.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Refika Aditama.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta. Salemba Empat.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta. Renika Cipta.
- Nitisemito, Alex. S. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Riduwan dan Engkos. 2011. *Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis*. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Index.
- \_\_\_\_\_. dan Mery Coulter. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Alih Bahasa Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta. Prentice Hall.
- Sangaji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Santoso, Singgih. 2011. *Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18*. Jakarta. Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Sarwoto, Setia. 2007. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Siagian, P, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE. YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Soehardi Sigit. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Lukman Offset. Yogyakarta.
- Stone, J. Raymond. 2008. *Human Resource Management*. 6th Edition. Australia. Milton.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip - Prinsip Manajemen*. Penerjemah J. Smith D.F.M. Jakarta. Bumi Aksara.
- Veithzal. Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Werner, J.M & Randy L. DeSimone. 2006. *Human Resources Development*. USA. Thomson.
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Edisi Pertama. Malang. Bayumedia.
- Wijanto, Setyo Hari. 2009. *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8 Konsep dan Tutorial*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri. 2009. *Structural Equation Modeling dengan Lisrel – PLS*. Jakarta. Salemba Empat.

## REFERENSI JURNAL

- Erik Martinus dan Budiyanto. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016 ISSN : 2461-0593.
- Heny Sidanti. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.
- Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.3 No.1 Oktober 2012 :19-37.
- Mailiana. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin*. Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 10 No. 1, Januari 2016. P. 123-133.
- Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya dan Muhammad Faisal Riza. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis JAB Vol. 11 No. 1 Juni 2014. P. 1-9.
- Rani Sadzwina dan Alini Gilang. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta*. Proceeding of Management : Vol.2, No.1 April 2015, P.671-685. ISSN : 2355-9357.
- Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta*. Epigram Vol. 13 No. 2 Oktober 2016, P. 129-135.
- Usman Fauzi. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 2 3 : 172 – 185. ISSN 2355 – 5408.
- Widi Purnama Sari. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*. Jurnal Manajemen, UDINUS Vol. 1 No. 3, 2016. P. 1-12.
- Windy A. M. dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional Terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya*. Journal The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228 ISSN 2086-3802.