

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan investasi kemanusiaan (*human investment*) yang menjadi tumpuan harapan bagi masa depan suatu bangsa, melalui proses pengajaran, pelatihan dan bimbingan, hal ini sesuai dengan tujuan Pendidikan Nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003:

“Pendidikan Nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman, dan bertaqwa kepada *Tuhan Yang Maha Esa* dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa dan tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, yang didalamnya mencakup penjabaran tentang tata cara penyelenggaraan perguruan tinggi beserta unsur-unsur pendukungnya dalam bentuk perangkat keras dan perangkat lunak untuk peningkatan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan tugas beserta fungsi perguruan tinggi dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, sehingga pendidikan tinggi dalam penyelenggaraan pendidikan dituntut untuk mengembangkan, membina dan meningkatkan kualitas.

Dilihat dari sejarah keberadaan dan perkembangan Perguruan Tinggi di Indonesia yang relatif masih muda dibandingkan dengan negara-negara maju dan dalam ukuran tahun usianya yang relatif baru yaitu sekitar 50 tahun,

dalam perkembangan itu, kini di Indonesia terdapat ± 1300 Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dan 51 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) serta beberapa Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK) yang tersebar diseluruh Propinsi, bahkan dalam satu Propinsi terdapat lebih dari lima (PTS) di wilayah II Jawa Barat dan Banten ± ada 5 Perguruan Tinggi Negeri dan sekitar 109 Perguruan Tinggi Swasta antara lain terdapat 24 Universitas, 77 Sekolah Tinggi dan 8 Institut yang telah terakreditasi dengan peringkat akreditasi A, B, C, D dengan jumlah mahasiswa masing-masing sebanyak 165.157 orang mahasiswa atau 74% dari total mahasiswa yang menuntut ilmu di berbagai bentuk perguruan tersebut ada di wilayah II Jawa Barat dan Banten, (Direktorat Akreditasi Program Studi 2005).

Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya itu beragam perkembangan telah terjadi dan dialami oleh PTS, khususnya yang ada di Wilayah II Jawa Barat dan Banten. Kinerja di sebuah Perguruan tinggi akan sangat ditentukan oleh bagaimana PTS itu menentukan masa depannya dalam bentuk formulasi strategi dengan ditetapkan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan, serta bagaimana mengimplementasikan hasil formulasi strategi itu melalui serangkaian program, anggaran dan prosedur. (Djohan: 1998).

Perguruan Tinggi di Indonesia khususnya Perguruan Tinggi Swasta yang mengalami masalah jatuh bangun, bertahan hidup, ditutup, menurun atau berkembang, dimana ada beberapa PTS yang dulunya terkenal dan program studinya berkembang dan program studinya cukup banyak diminati oleh mahasiswa baru dan lama, ternyata yang mendaftar ulang kembali menurun

dari tahun ketahun dengan tajam, sehingga kelangsungan hidupnya dikhawatirkan apalagi sekarang bangsa ini sedang menghadapi berbagai krisis yang berdampak luas bagi dunia pendidikan tinggi (Sjarief, 1999).

Dampak ini semakin terasa dilihat dari turunnya kemampuan keuangan dan pada akhirnya menurunkan pula daya saing masing-masing perguruan tinggi terutama menghadapi masuknya perguruan tinggi asing dalam kancah pendidikan tinggi di Indonesia sebagai konsekwensi dari kesepakatan APEC sesuai dengan prinsip perkembangan perdagangan bebas di Asia Pasifik dan globalisasi (*Pikiran Rakyat, 2005*)

Berbagai upaya perlu kita lakukan untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut diberbagai jalur, jenjang dan jenis pendidikan melalui sinkronisasi kerjasama semua pihak yang termasuk dalam komponen persekolahan. Terdapat banyak faktor yang berkaitan dengan masalah mutu pendidikan khususnya di tingkat perguruan tinggi, seperti kurikulum, fasilitas penunjang serta sumber daya lainnya, namun faktor yang paling menentukan adalah dosen dan mahasiswa yang menjadi subjek pendidikan. Berdasarkan itu, maka upaya yang paling utama bagi perbaikan segala kekurangan tersebut adalah peningkatan kinerja dosen yang akan berimplikasi terhadap perkembangan kepribadian mahasiswa.

Fungsi pendidikan telah di didesentralisasikan sebagai implikasi dari UU Otonomi Daerah yang berlaku secara efektif mulai tahun 2001, dimana penyelenggaraan pendidikan telah menjadi kewenangan otonomi daerah, namun secara umum pelaksanaan kebijakan pendidikan belum berubah dari tahun ke tahun. yang terjadi di negara kita kebijakan dari pemerintah, baik

pemerintah pusat, daerah, ataupun lembaga yang melaksanakan pendidikan tinggi belum dapat memecahkan persoalan yang ada. Menurut Rosser dan Penrod (1991), ada tiga kondisi yang menyebabkan terjadinya berbagai perubahan dalam perguruan tinggi yakni adanya: krisis yang besar, tekanan dari pihak luar, pemimpin yang bermotivasi tinggi dan berpandangan jauh kedepan.

Pengelolaan terhadap perubahan strategik merupakan penentu kinerja jangka panjang suatu organisasi yang didalamnya termasuk proses perekaman lingkungan, perencanaan jangka panjang, evaluasi dan pengendalian terhadap kinerja dari rencana yang telah dilaksanakan, namun banyak yang mengalami kegagalan dalam proses implementasinya, karena strategi peningkatan kinerja hanya sekedar pajangan sebagian atau seluruhnya dan tidak dilaksanakan disamping belum tumbuh dan berkembangnya budaya organisasi, sehingga komitmen dalam implementasi kinerja tidak memenuhi sasaran yang diinginkan. (Thomson Jr. dan Stricland III, 1989). Sedangkan menurut Glickman (Bafadal, 2003:5)

“Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, baik sebagai pengajar maupun sebagai pendidik, dosen akan selalu menghadapi problema. Problema yang dihadapi dosen dapat pula berasal dari kebutuhan-kebutuhan yang kurang terpenuhi sehingga berpengaruh terhadap proses belajar mengajar yang dikelolanya”

hal ini diperkuat oleh pendapat Siagian (1999:252) yang menyatakan:

“Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebahagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu”.

Analisis sementara penulis bahwa kompensasi finansial yang diterima dosen khususnya dosen swasta di Indonesia pada saat ini masih kurang mencukupi untuk bisa menutupi kebutuhan hidupnya beserta keluarga, sehingga masih ada dosen yang belum terkonsentrasi penuh kepada tugasnya, walaupun dapat dikatakan bahwa kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang dapat memberikan motivasi kerja, namun Keith Davis (Timpe, 2000: 148) berpendapat bahwa:

“Pegawai yang masih berketetapan untuk bekerja keras menemukan bahwa gaji dan tabungan mereka habis digerogeti oleh inflasi. Imbalan bersih kerja keras mereka rendah, hampir tidak seimbang dengan biaya bagi pegawai dan keluarga mereka”.

Sejauh ini, setiap Perguruan Tinggi di Indonesia memang diharuskan atau diwajibkan oleh ketentuan yang berlaku memiliki *Rencana Induk Pengembangan (RIP)* untuk masa 5 tahun yang harus selalu diperbaharui dari satu periode ke periode dalam mengelola masa depannya, pihak pembina pendidikan tinggi di Indonesia dalam hal ini Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan bahkan telah menerbitkan buku dan menyebarluaskan dikalangan PTN dan PTS, buku yang menjelaskan tentang pedoman kebijakan pengembangan pendidikan tinggi jangka panjang, ternyata dalam implementasinya Perguruan Tinggi khususnya Perguruan Tinggi Agama di Kabupaten Garut tetap mengalami kesulitan yang memprihatinkan seperti :

- Penurunan jumlah mahasiswa baru dan lama cukup drastis sehingga mempengaruhi eksistensi lembaga dan tidak mampu mempertahankan dirinya, apalagi mengembangkan program yang direncanakan.
- Menutup satu atau lebih program studi, bahkan ada yang berakhir dengan menutup lembaganya atau bergabung dengan perguruan tinggi lainnya.
- Di tutup oleh pemerintah karena tidak aktif lagi menjalankan tugas pendidikan tinggi
- Memberikan kompensasi dalam bentuk uang di bawah standar minimum dan memberikan kompensasi dalam bentuk non moneter yang tidak sesuai dengan beban yang ditanggung seorang dosen.
- Hanya mampu menjalankan salah satu fungsi dari Tridarma Perguruan Tinggi dan itupun terlihat lari ditempat bahkan tidak bekerja karena satu dan lain hal yang akhirnya berpengaruh pada kinerja.
- Perkembangan motivasi berprestasi dosen, terutama untuk mencapai target kompetensi dosen untuk peningkatan kinerja seringkali diabaikan

Pernyataan diatas mengandung makna bahwa kebijakan sistem pemberian kompensasi mempengaruhi motivasi kerja guru dan motivasi kerja yang rendah diduga akan menghasilkan kinerja yang rendah. begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang tinggi dan kompensasi yang baik akan membuat dosen berusaha bekerja lebih baik.

Pada akhirnya hal yang diungkapkan tersebut menggugah perhatian

dan minat peneliti untuk mencoba mengamati bagaimana dunia Pendidikan Tinggi Swasta menghadapi berbagai persoalan yang ada, sehingga dirasa perlu untuk menganalisa kompensasi yang diterima oleh dosen serta motivasi seperti apa yang akan berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Maka dalam penelitian ini judul yang diangkat adalah: **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen**, dengan sub judul: **Studi Analitik Terhadap Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Swasta Terakreditasi Di Lingkungan Kabupaten Garut Kopertais Wilayah II Provinsi Jawa Barat dan Banten.**

B. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Secara khusus Pendidik di Perguruan Tinggi atau Dosen seperti terdapat pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 Ayat 2 (Tim Redaksi Citra Umbara, 2003: 26) disebutkan:

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Pasal 39 Ayat 3. "Pendidik yang mengajar pada Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah disebut Guru dan pendidik yang mengajar pada Satuan Pendidikan Tinggi disebut Dosen". Selanjutnya pada Pasal 40 Ayat 1, disebutkan Pendidik dan Tenaga Kependidikan berhak memperoleh:



1). Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
2). Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja 3). Pembinaan karier
sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas 4). Perlindungan hukum
dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual, dan
kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan
untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Dari penjabaran pasal-pasal diatas, diperlukan adanya peningkatan mutu pengelolaan proses belajar mengajar dan pengembangan diri dosen, dan untuk itu pembinaan terhadap kinerja dosen harus terus menerus dilakukan, diperlukan perhatian, perbaikan, dan dilakukan pembinaan. menurut Gibson (1985:51) faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi adalah:

1). Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman dan demografi 2). Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain pekerjaan, 3). Faktor Psikologi, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Lebih jauh, Mark Frohman dan Perry Pascarella (Timple, 2000:87) menjelaskan:

“Organisasi dapat mempengaruhi perilaku melalui sistem sistem imbalan resmi dan tidak resmi. Kompensasi keuangan, pengakuan, promosi, tanggung jawab baru, tugas khusus, akses kepada lebih banyak sumber, dan kesempatan pendidikan adalah jenis-jenis perilaku yang lebih disukai”.

dan hal tersebut diperkuat oleh Maryanti (2001:12) :

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat maka para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan menurun.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja mengajar dosen dipengaruhi faktor eksternal dan internal. faktor internal antara lain

tingkat keahlian, latar belakang budaya dan pendidikan, kepuasan kerja, komitmen terhadap pekerjaan, kemampuan dan sikap, minat, motivasi, disiplin etos kerja, struktur pekerjaan dan umur, sedangkan faktor eksternal antara lain fasilitas yang tersedia, sistem manajemen, kondisi kerja, iklim kerja, tujuan organisasi, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran organisasi.

Variabel yang diteliti dibatasi pada tiga variabel yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja dosen sebagai variabel terikat (Y), variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a. Kompensasi (X_1). adalah imbalan moneter dan non moneter yang diterima sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada lembaga pendidikan menurut jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Motivasi Kerja (X_2). adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, dimana motivasi itu sering dikaitkan dengan pengertian keinginan (*wants, desire*), tujuan (*aims, goals*), kebutuhan (*need*), dorongan (*drives*), motif, dan insentif.
- c. Kinerja Dosen (Y). adalah perbuatan rasional dalam melaksanakan tugas mengajar, membimbing dan melatih sehingga terjadi transformasi pengetahuan, sikap, dan keterampilan kepada peserta didik dalam proses pembelajaran sesuai dengan deskripsi, spesifikasi, dan persyaratan pekerjaan dalam waktu tertentu.



Subjek penelitian ini dilakukan pada dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Swasta Terakreditasi oleh BAN-PT di Kabupaten Garut Kopertais Wilayah II Provinsi Jawa Barat dan Banten yaitu di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen, besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen, besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi dosen, besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.

Peneliti membatasi lokasi penelitian yang dipilih hanya sekolah tinggi yang terakreditasi di lingkungan Kopertais Kabupaten Garut Wilayah II Provinsi Jawa Barat dan Banten, hal ini tidak terlepas dari keberadaan penulis sebagai salah seorang tenaga pengajar di daerah tersebut, melalui pengetahuan peneliti tentang kompensasi dosen setempat dan kedekatan peneliti dengan subjek penelitian, diharapkan akan diperoleh gambaran jelas tentang keadaan yang sebenarnya.

Pembatasan-pembatasan permasalahan dilakukan semata-mata karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki peneliti. Pembahasan yang komprehensif dari setiap indikator masing-masing variable dalam penelitian diharapkan dapat mengeliminasi keterbatasan yang ada dalam penelitian ini.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan yang akan dijawab dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah

Garut Wilayah II Kopertais Profinsi Jawa Barat dan Banten”, pertanyaan tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kompensasi yang diterima dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Garut Wilayah II Kopertais Profinsi Jawa Barat dan Banten
2. Bagaimana kondisi motivasi kerja dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Garut Wilayah II Kopertais Profinsi Jawa Barat dan Banten
3. Bagaimana kondisi kinerja dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten
4. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten
7. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini dikumpulkan informasi untuk dikaji khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dosen STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Kab. Garut di Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten. Lebih jelasnya penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengumpulkan informasi dan mengkaji kondisi kompensasi yang diterima dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten
2. Mengumpulkan informasi dan mengkaji kondisi motivasi kerja dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten
3. Mengumpulkan informasi dan mengkaji kondisi kinerja dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten.
4. Mengumpulkan informasi dan mengkaji besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten
5. Mengumpulkan informasi dan mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten

6. Mengumpulkan informasi dan mengkaji pengaruh kompensasi terhadap motivasi dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten
7. Mengumpulkan informasi dan mengkaji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Bagi tenaga pengajar: Memahami lebih jauh konsep dan tanggung jawab dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi
2. Bagi pengambil kebijakan pendidikan: Sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan dan pengambilan kebijakan bagi perbaikan pengelolaan tenaga kependidikan atau pengambilan kebijakan untuk perbaikan pengelolaan tenaga kependidikan khususnya dosen.
3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan: Penelitian ini memperkaya khasanah kajian ilmu sosial dan memberikan masukan positif khususnya dalam ilmu administrasi pendidikan.

F. Asumsi Penelitian

Penelitian tentang kompensasi, motivasi dan kinerja ini dilakukan berdasarkan pada beberapa asumsi berikut ini :

1. Kinerja Dosen sebagai bagian dari sumber daya manusia, dipengaruhi antara lain oleh kompensasi yang mereka terima, salah satu tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk memotivasi personel untuk menampilkan kinerja yang optimal (Castetter, 1996:459, Schuler, 1987:289, Sustermeister, 1976:66)
2. Motivasi adalah proses yang sangat penting untuk mengerti mengapa dan bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja atau dalam melakukan suatu tugas tertentu. Proses ini diselesaikan dalam tiga tahap, pertama: menetapkan sebuah nilai terhadap sebuah imbalan yang mungkin diterima jika melakukan sebuah pekerjaan, kedua: berdasarkan kerja ini individu berharap untuk mendapatkan imbalan yang layak dan kemudian mendapat imbalan yang baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. ketiga, proses ini disempurnakan dengan timbal balik (*feedback*), satu arah berasal dari persepsi individu mengenai kemungkinan bahwa upaya itu memang akan menghasilkan imbalan yang diharapkan, *feedback* yang lainnya berasal dari penilaian individu yang berkaitan dengan nilai imbalan yang diterima, model ini menunjukkan bahwa kerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja. Suryana Sumantri (2001:53).
3. Kegiatan mengukur/menilai kinerja seseorang untuk menetapkan kinerjanya bagus atau dianggap gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dilakukan dengan mempergunakan standar pekerjaan sebagai titik tolak ukurnya. (Nawawi 2003:395)

4. Kompensasi diantaranya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan, mengikat dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Alma 1998:203)

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini, didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut:

1. Bila kompensasi diberikan secara tepat, maka para pegawai akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Lomri Mustari, 2002:28).
2. Program kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja dosen (Fr.Maria S. 2004:67).
3. Tinggi rendahnya motivasi, cenderung menentukan produktivitas kerja (Biyantu, 2003: 16).
4. Tinggi rendahnya motivasi seorang dosen akan menentukan kinerjanya (Weni Subarkah. 2004: 65)
5. Motivasi berprestasi merupakan faktor dominan dalam peningkatan kinerja dosen di sekolah tinggi swasta (Sulaiman Sukmana, 2001: 56)

H. Hipotesis Penelitian

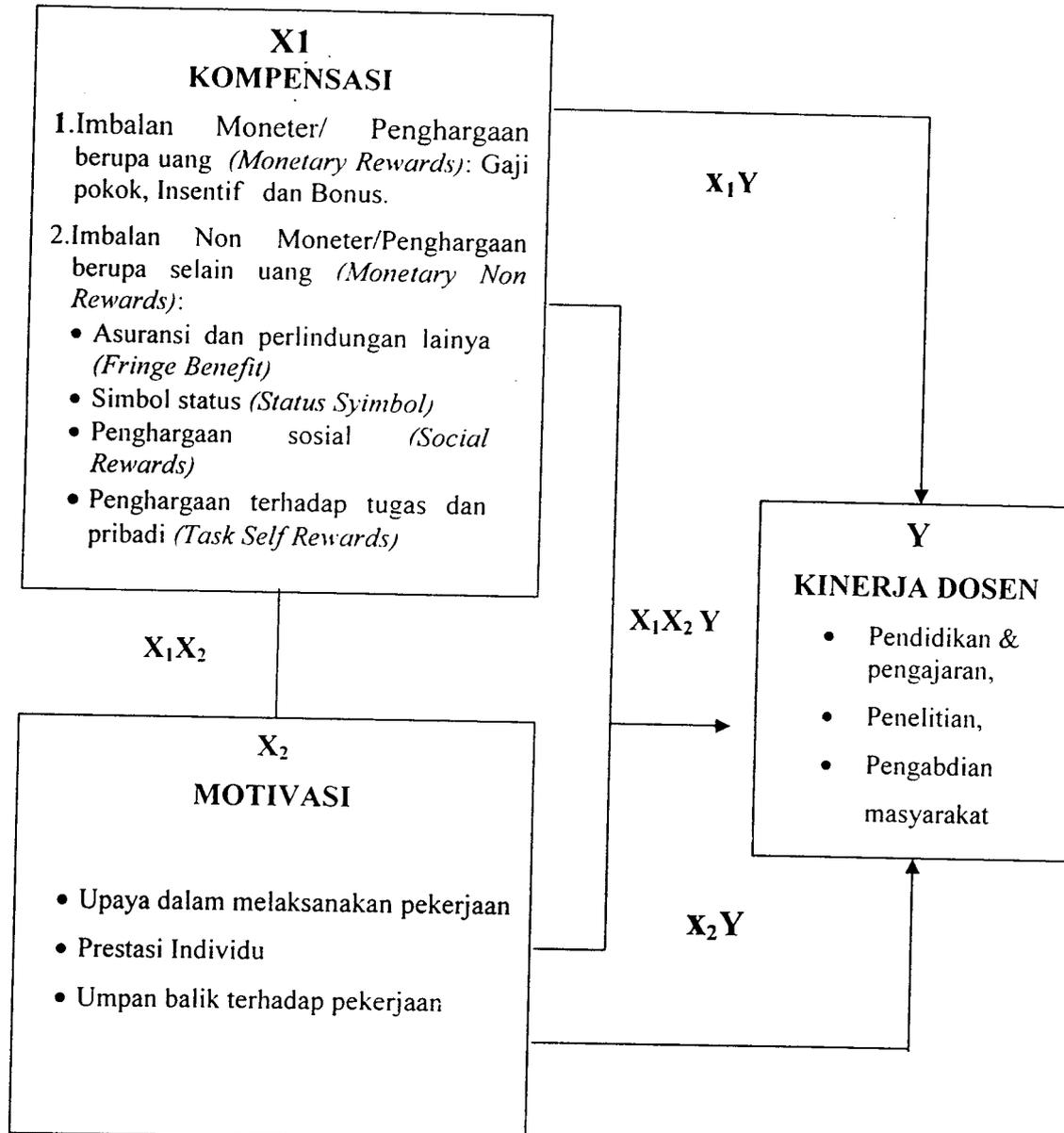
Dalam penelitian ini diajukan empat hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Kab. Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten (Y).

2. Motivasi (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Kab. Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten (Y).
3. Kompensasi (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dosen STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Kab. Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten (X_2).
4. Kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah Kab. Garut Wilayah II Kopertais Provinsi Jawa Barat dan Banten (Y).

I. Kerangka Berpikir

Fokus dalam penelitian ini adalah melihat besarnya pengaruh antar variable: kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja dosen (Y), yaitu besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen, kompensasi terhadap kinerja dosen, kompensasi terhadap motivasi dosen dan besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.



Gambar 3.1.
 Hubungan Antar Variabel dalam Penelitian.
 (Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen)



