

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi selalu ditandai dengan berkembangnya teknologi dan perubahan iklim usaha dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Dalam keadaan ini melakukan kegiatan dan memanfaatkan peluang untuk menyesuaikan perkembangan yang ada memerlukan dorongan. Perkembangan dan perubahan merupakan suatu kekuatan untuk melakukan perubahan agar dapat mengikuti, menyesuaikan dan memanfaatkan peluang serta mengantisipasi ancaman yang ada untuk bertahan dan menciptakan keunggulan dalam persaingan.

Disamping itu, era globalisasi pastilah tidak lepas dengan adanya peran sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, keberadaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Tanpa sumber daya manusia yang handal, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Begitu juga dalam dunia pendidikan perguruan tinggi yang pada dasarnya bertujuan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, karena mereka akan bersaing ketat dengan sumber daya manusia dari negara lain. Oleh karena itu, diperlukan upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, salah satunya melalui dunia pendidikan.

Pendidikan adalah *investmen in human capital* yang merupakan langkah strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, dan kompeten, terutama pendidikan di perguruan tinggi. Salah satu cara untuk mempertahankan sumber daya manusia itu adalah dengan cara memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan tersebut, baik itu kompensasi finansial maupun nonfinansial.

Kompensasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Dessler, *Compensation is one of the basic reasons for employees to seek employment. Employees are compensated for their services and efforts they exert in their work.* (Dessler, 2005, hlm. 390). Oleh karena itu, seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang diharapkan dan berbanding lurus dengan kebutuhan hidupnya dan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada hakikatnya, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian pegawai negeri sipil sekarang ini masih di bawah sistem penggajian swasta, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam situasi demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja. (Zain, 2017, hlm. 112) Pengaruh kompensasi yang layak di perguruan akan menarik orang-orang yang berkualitas bergabung, mempertahankan dosen yang berkualitas serta memotivasi dosen dalam meningkatkan kinerja. Sistem pemberian kompensasi langsung maupun tidak langsung atau kompensasi pelengkap yang sesuai dan tepat dapat menjamin kesejahteraan dosen serta dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja.

Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. (Kadarisman, 2012, hlm. 1)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jenis kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yaitu pembayaran pokok, pembayaran prestasi, pembayaran intensif dan pembayaran tertangguh. Kompensasi Nonfinansial terdiri dari karier dan lingkungan kerja. (Rivai, 2009, hlm. 741)

Kompensasi adalah bentuk pembayaran baik itu secara langsung ataupun tidak langsung dalam bentuk manfaat untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya semakin meningkat/tinggi. (Yani, 2012, hlm. 139)

Menurut Ivanceikh and Glueck, *Compensation is the segment of transition between the employee and the owner that the outcomes employee contract. As the prospective of employee pay is the necessary of life.* (Hameed, 2014, hlm. 302)

Islam juga memandang kompensasi (upah) merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan usaha. Bahkan dalam sebuah Hadist dari kitab shahih bukhari, bab *Itsmu man mana'a ajrul ajir*, juz 2 disebutkan : (Al-Bukhari, hlm. 792)

حَدَّثَنَا يُوسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ قَالَ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ (رواه البخاري)

Diriwayatkan dari abu Hurairah ra., dari Nabi saw. beliau bersabda: “Allah berfirman, Terhadap tiga golongan Aku-lah yang menjadi musuh mereka pada hari kiamat, yaitu: Seseorang yang memberi karena Aku, kemudian dia bertindak curang; orang yang menjual orang merdeka, lalu ia makan harga (hasil penjualannya); dan orang yang mempekerjakan pekerja, setelah pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun ia tidak memberikan upahnya.” (HR. Bukhari)

Dari hadist tersebut, pada golongan ketika dijelaskan bahwa Islam sangat mengedepankan kompensasi (upah) karena upah adalah hak utama seorang pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya dan pemberi kerja wajib untuk membayar upah pekerja tersebut dengan segera dan nilai yang pantas. Hadist di atas adalah hadist tentang tiga golongan yang menjadi musuh Allah pada hari kiamat.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007, hlm. 24)

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Maksudnya disini adalah kinerja merupakan hasil kerja seseorang ketika ia melakukan suatu pekerjaan. (Wirawan, 2009, hlm. 5) Wirawan juga menambahkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Jika kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka perilakunya akan maksimal dalam mencapai tujuan organisasi/lembaga tempat pegawai bekerja.

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan pendidikan di perguruan tinggi tergantung dari tenaga-tenaga pendidik yang dimiliki. Jika kinerja meningkat, maka keberhasilan tujuan pendidikan semakin

baik, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi pendidikan itu sendiri.

Kinerja dosen juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja dosen adalah kompensasi. Tanpa kompensasi yang sesuai dengan apa yang seharusnya, dosen yang ada sangat mungkin untuk tidak serius menjalankan tugasnya seperti yang terdapat dalam Tridharma Perguruan Tinggi yaitu tugas dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian. Salah satu tujuan kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada pegawai yang berarti melalui kepuasan yang dirasakan pegawai, maka pegawai akan memberikan kinerja yang terbaik. (Syabrus, n.d., hlm. 3)

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, capat, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dosen merupakan salah satu pilar yang menentukan keberhasilan pendidikan di tingkat perguruan tinggi. Mengingat bahwa keberhasilan adalah

proses pembelajaran yang sangat sulit untuk dicapai maka keberadaan dosen harus senantiasa diberikan perhatian yang serius. Sebagai komponen yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran, kinerja seorang dosen harus senantiasa ditingkatkan. Tujuan pendidikan di tingkat perguruan tinggi akan mudah dicapai apabila kinerja dosen tinggi.

Menurut wawancara pribadi dengan salah seorang dosen STIA, Nasripani (2020, Februari 10), Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai berdiri berdasarkan SK. MENDIKBUB No. 126/D/O/1998 tanggal 25 September 1998 (sebelum bernama Akademi Adminiatrasi (AKAD) Amuntai) yang beralamat di Jalan Bihman Villa Kecamatan Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara. STIA Amuntai terakreditasi “C” terdiri dari 2 (dua) Jurusan, yaitu Jurusan Administrasi Negara (S1) terakreditasi “B” dan Jurusan Administrasi Niaga (D3) terakreditasi “C” dengan jumlah mahasiswa aktif sekarang 2176 mahasiswa aktif orang dan 17 ruang kelas..

STIA Amuntai memiliki jumlah tenaga pengajar sebanyak 48 orang dosen dengan 27 Dosen NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional), 16 Dosen NIDK (Nomor Induk Dosen Khusus) dan 5 Dosen NUPN (Nomor Urut Pengajar Nasional).

Menurut pernyataan sebagian dosen bahwa dalam pembagian kompensasi dilihat dari jumlah jam kerjanya saja. Kompensasi akan dibayar apabila dosen

tersebut mengambil jam kerja. Sebaliknya, jika tidak mengambil jam kerja, maka dosen tidak mendapatkan kompensasi. Gaji dibayarkan setiap 4 (empat) kali/minggu pertemuan (tidak setiap minggu pertama), dan dalam satu tahun, gaji dibayarkan sebanyak 8 (delapan) kali dan 2 (dua) kali vakasi final test.

Di kampus STIA Amuntai formasi pengajar sebagian bukan dosen tetap (NIDN) akan tetapi dosen tidak tetap (NIDK/NUPN) dengan 27 orang dosen tetap dan 21 dosen tidak tetap. Sistem penggajian dosen (baik dosen tetap maupun tidak tetap) yaitu dengan sistem penggajian mandiri (dibawah yayasan) yang hanya mengandalkan SPP (Sumbangan Pembinaan Pendidikan) dari mahasiswa. Sistem penggajian mandiri inilah yang dapat mempengaruhi kinerja dosen. Dimana gaji dibayar dalam 4 minggu sekali. Dan dalam setahun gaji dibayarkan hanya 8 kali dan 2 kali vakasi final test. Dalam situasi seperti ini dapat menyebabkan keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji. Kompensasi dalam hal ini menjadi pengaruh yang sangat sensitif terhadap kinerja karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi gambaran status sosial seorang dosen. Pemberian kompensasi yang layak akan menentukan apakah dosen tersebut akan tetap bertahan kerja atau mencari pekerjaan dilain guna menambah penghasilan. Pemberian kompensasi diberikan agar dosen dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Terkait permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan kompensasi ke dalam sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut, yaitu :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai?
2. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai?
3. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.

2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi nonfinansial secara parsial terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.

D. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara akademis maupun praktik :

1. Secara akademis, hasilnya diharapkan dapat digunakan sebagai bahan literature dan khazanah kepustakaan pada Fakultas Ekonomi Syariah UIN Antasari Banjarmasin serta dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia, kompensasi dan kinerja.
2. Secara praktis, hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan masukan, pertimbangan dan evaluasi bagi kampus STIA Amuntai dalam pengambilan kebijakan untuk pemberian kompensasi kedepannya.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya secara kritis dan mendalam lagi tentang hal-hal yang sama dari sudut pandang yang berbeda.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dan kesalahpahaman dalam memahami istilah-istilah dalam penelitian ini dan permasalahan yang akan penulis teliti dan untuk menjadi pegangan agar lebih terfokusnya kajian lebih lanjut, penulis membuat definisi operasional sebagai berikut :

1. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. (Suparyadi, 2015, hlm. 271). Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah imbalan atau upah yang diberikan terhadap kinerja dosen.
2. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan langsung seperti gaji/upah, insentif. (Yani, 2012, hlm. 142)

Indikator-indikator kompensasi finansial menurut Simamora (2004) dikutip dari jurnal EMBA (Iroth, 2018, hlm. 2100) :

1. Gaji
 2. Insentif
 3. Tunjangan
3. Kompensasi nonfinansial adalah imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan. (Suparyadi, 2015, hlm. 273)

Indikator kompensasi nonfinansial menurut Yani, kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas yang baik, dan lain sebagainya. (Yani, 2012, hlm. 142)

4. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang ketika ia melakukan suatu pekerjaan. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja dosen ketika ia melakukan suatu pekerjaan. (Wirawan, 2009, hlm. 5)

Indikator-indikator kinerja dosen menurut UU No.12 Tahun 2012 pasal 1 ayat 9 tentang Tridharma Perguruan Tinggi yaitu: Pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan penunjang.

5. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, dosen adalah tenaga pengajar pada perguruan tinggi. Dosen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dosen yang berstatus NIDN dan NIDK yang bekerja di kampus STIA Amuntai.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian terhadap penelitian ilmiah yang terkait dengan masalah yang diangkat penulis, maka telah ditemukan beberapa penelitian sebelumnya yang juga mengkaji permasalahan yang hampir mirip dengan yang dilakukan oleh penulis yaitu :

1. Danny Hendra Irawan, Djamhur Hamid, Muhammad Faisal Riza (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi (kompensasi finansial dan nonfinansial) sebagai variabel independen. Penelitian ini juga mempunyai kesamaan dalam hal hasil, dimana terdapat pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan terhadap kinerja dan untuk secara parsial hanya kompensasi finansial yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan untuk kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu terletak pada variabel kinerja. Dimana dalam penelitian ini menggunakan variabel kinerja karyawan sedangkan untuk penelitian yang dilakukan menggunakan variabel kinerja dosen sebagai variabel dependen.

2. Nurul Hidayah (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel kompensasi sebagai variabel independen dan

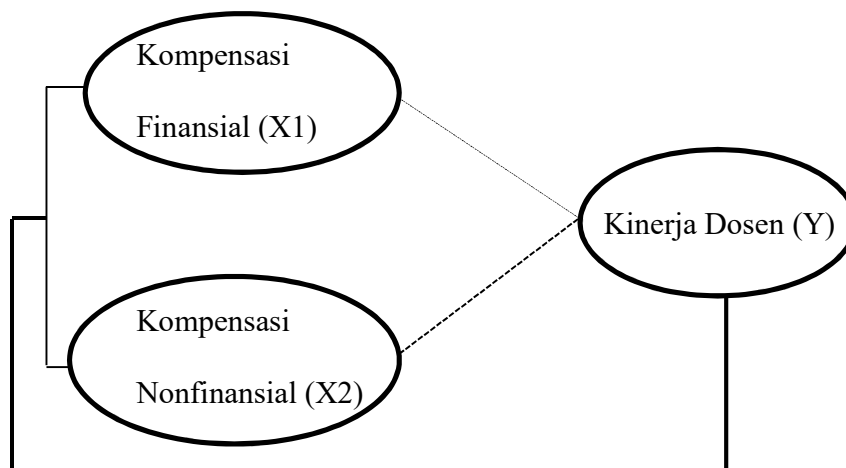
variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh kompensasi. Sedangkan untuk perbedaan, penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi tanpa sub variabel yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Perbedaan lainnya untuk variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan variabel kinerja dosen sebagai variabel dependen.

3. Riduan Zain, Anaas Tri Ridho, Dina Yuliana (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja dosen sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan kinerja dosen sebagai variabel independen dan dependen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu penelitian ini menggunakan tambahan variabel berupa kepuasan kerja sedangkan penelitian yang dilakukan tidak.

4. Saharudin (2012) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel kompensasi sebagai variabel dependen dan kinerja sebagai variabel independen. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan variabel kinerja dosen sebagai variabel dependen.
5. Muhammad Arifin (2017) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. . Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu penelitian ini menggunakan tambahan variabel berupa kepuasan kerja sedangkan penelitian yang dilakukan tidak.

G. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran penulis menggambarkan pengaruh sistematis antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y, yakni X₁ kompensasi finansial dan X₂ kompensasi nonfinansial serta variabel Y yang merupakan kinerja dosen. Berdasarkan jenis variabel yang telah ditetapkan di atas, maka yang dapat disimpulkan untuk menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja dosen.



Gambar 1.1 Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan : ————— Secara Simultan

----- Secara Parsial

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2018, hlm. 63) Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara yang mungkin benar dan juga mungkin salah, sehingga dapat dianggap sebagai kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan suatu hipotesis tergantung dari hasil akhir penelitian terhadap faktor-faktor yang akan dikumpulkan dan diambil suatu kesimpulan.

Hipotesis atau jawaban sementara dari rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga bahwa variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja dosen (Y)
- H2 : Diduga bahwa variabel kompensasi nonfinansial (X2) berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja dosen (Y)
- H3 : Diduga bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja dosen (Y)

I. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis dengan susunan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, agar penulis menjadi terarah maka dibautlah rumusan masalah. Terhindar dari kesalahpahaman peneliti penulis, maka dibuat definisi operasional. Untuk dapat mengetahui manfaat dari penelitian yang dilakukan maka dirumuskan dalam signifikansi penelitian dari penelitian terdahulu untuk menghindari permasalahan yang sama dengan penelitian sebelumnya sehingga disusunlah sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori, pada bab ini dijabarkan masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku dan literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dan referensi lain. Bab II ini terdiri dari Manajemen Sumber Daya Manusia, pengertian kompensasi, kompensasi dalam perspektif Islam, jenis-jenis kompensasi, indikator-indikator kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja, sasaran evaluasi kinerja dosen, dan indikator-indikator kinerja dosen. Bab ini bertujuan agar penelitian ini memiliki teori yang ilmiah dan bisa dipertanggungjawabkan oleh penulis.

Bab III merupakan metode penelitian. Penulis mengutarakan bagaimana penelitian ini dilakukan yang terdiri dari jenis dan sifat penelitian, data dan sumber data penelitian, secara teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dan analisis data. Hal ini dibuat agar penelitian ini sistematis sesuai dengan prosedur penelitian dan memudahkan penulis.

Bab IV penyajian data dan analisis data, pada bab ini penulis menyajikan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan di kampus STIA. Analisis data dan hasil analisis serta pembahasannya yang disesuaikan dengan metode penelitian pada bab tiga, tujuannya agar memberikan perbandingan hasil penelitian dengan pembuktian dari hipotesis serta jawaban-jawaban dari pertanyaan yang telah disebutkan dalam rumusan masalah.

Bab V sebagai penutup, dalam bab ini penulis membuat kesimpulan atas hasil penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian selanjutnya.