

KONTRIBUSI KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA DOSEN JURUSAN TEKNIK MESIN FT UNIMED

Hidir Efendi

Dosen Jurusan Pendidikan Teknik Mesin FT Unimed

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja dosen. Penelitian dilakukan terhadap dosen Jurusan Teknik Mesin FT Unimed. Penjarangan data dilakukan dengan teknik angket yang disusun dengan skor terbuka dalam bentuk skala model Likert dengan 5 alternatif jawaban. Teknik analisis data dengan korelasi sederhana, korelasi parsial, dan korelasi ganda (regresi) menggunakan program SPSS. Dari pengujian hipotesis yang dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ didapat bahwa: 1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dengan kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed, 2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sanksi disiplin dengan kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed diterima, 3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dan sanksi disiplin secara bersama-sama dengan kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed.

Kata Kunci : Kompensasi, disiplin, kinerja

Abstract: The research is aimed at studying the correlation between compensation and discipline on lecturer performance. The sample was the teaching staff at the department of machinery technology FT Unimed. The data were collected by questionnaires using Likert scale of five options. The data were analyzed by using simple correlation, partial correlation, and regression correlation using SPSS. Testing the hypothesis, it was found out that: 1) There is a positive and significant correlation between compensation and staff performance at the Department of Machinery Technology FT Unimed; 2) There is a positive and significant correlation between sanction and staff performance at the Department of Machinery Technology FT Unimed; 3) There is a positive and significant correlation between compensation and sanction on the staff performance at the Department of Machinery Technology FT Unimed.

Keywords: compensation, discipline, performance

A. Pendahuluan

Kinerja merupakan salah satu komponen dari nilai profesionalisme seorang dosen, menjadi satu hal yang sangat penting dan mendasar untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan. Kinerja dosen harus terarah pada pelaksanaan pembelajaran, pengem-

banan keilmuan, dan pengabdian masyarakat. Artinya dosen harus mampu melakukan proses intelektual dan upaya pengabdian kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan tri dharma perguruan tinggi yaitu melaksanakan pengajaran, melakukan penelitian (riset), dan pengabdian

masyarakat. Tri dharma perguruan tinggi menjadi tugas setiap dosen. Kinerja dosen yang berkaitan dengan tri dharma perguruan tinggi dapat dilakukan melalui usaha perencanaan, pengarahan, dan melaksanakan apa yang direncanakannya.

Dosen sebagai tenaga pengajar harus memiliki ide, gagasan, kreatif dan akuntabilitas serta disiplin kerja dalam melakukan proses pembelajaran, riset dan pengabdian masyarakat. Semua ini dilakukan dengan perencanaan yang matang dan analisis kebutuhan yang dapat dipertanggungjawabkan. Demikian pula hendaknya para dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed, harus memiliki kinerja yang baik dengan melakukan perencanaan sebelum mengajar, mempersiapkan segala hal yang berkaitan dengan materi kuliah, melaksanakan tugas dengan baik, dan mempersiapkan evaluasi dengan baik pula.

Untuk mendapatkan kinerja dosen yang efektif dan efisien, ada dua faktor yang mempengaruhinya, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri dosen, seperti pengetahuan manajemen yang dimiliki dosen, motivasi kerja, kepribadian, sikap akuntabilitas dosen dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri dosen, seperti lingkungan kerja, perilaku komunikasi pimpinan, gaya kepemimpinan, hubungan kerja, sanksi disiplin, pemberian kompensasi, pengawasan pimpinan dan lain sebagainya

Dari amatan sementara ditemukan fenomena kinerja dosen masih menunjukkan rendah, khususnya pembelajaran pada kelas ekstensi. Ini terlihat dari proses pembelajaran kurang inovatif dengan indikasi dosen melaksanakan tugas

tanpa SAP/RPP, dosen tidak memberikan silabus kepada mahasiswa, tidak ada kontrak kuliah, ada dosen masuk tidak sesuai jadwal yang ditetapkan (merubah rubah jadwal mengajar, karena kebutuhan lain), dosen memberikan tugas, tanpa umpan balik. Dosen mengajar hanya rutinitas, terlihat dari kurangnya dosen melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Kondisi ini yang menyebabkan kurangnya aktivitas dosen dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, masalah dalam penelitian sebagai berikut: apakah kompensasi dan disiplin baik secara sendiri maupun secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Jurusan Teknik Mesin FT Unimed. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin baik secara sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja dosen Jurusan Teknik Mesin FT Unimed

B. Landasan Teoritis

1. Kinerja Dosen

Kinerja, menurut Encyclopedia Britanica (1974:55) adalah: *“Performance, act of doing that which is required by a contract”*. Kinerja adalah perbuatan yang dituntut melalui satu perjanjian. Menurut Timpe (1993:13) kinerja adalah kulminasi dari ketiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya, dan sifat keadaan eksternal. Benardin dan Russel (1993: 52) mendefinisikan *Performance* itu dengan *“Performance is defined as the record of out comes roduced on a specified job function or activity*

during a specified time period” (Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Dari defenisi diatas kinerja adalah sebuah proses dalam manajemen SDM yang mempunyai implikasi bahwa kegiatan yang dilaksanakan merupakan sebuah proses manajemen umum yang dimulai dengan penetapan tujuan dan sasaran, pelaksanaan, pengarahan dan diakhiri dengan evaluasi. Untuk melakukan kegiatan diatas, dibutuhkan kompetensi. Dengan kompetensi kinerja seseorang akan lebih professional. Kompetensi menjadi syarat kinerja dosen yang professional. Hal ini dapat disepakati, karena kompetensi banyak mengandung nilai yang membuat seseorang melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik

Usman (1995:10) menyatakan bahwa kinerja guru (dosen) dapat terlihat dari sepuluh kemampuan dan kompetensinya, yakni: 1) mengembangkan kepribadian, 2) menguasai landasan kependidikan, 3) menguasai bahan ajar, 4) menyusun program pengajaran, 5) melaksanakan program pengajaran, 6) menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, 7) melaksanakan program bimbingan, 8) menyelenggarakan administrasi sekolah, 9) berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat, dan 10) menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Dalam pelaksanaan kinerja, Ruky (2002:18) menyatakan ada lima keutamaan yaitu: a) Merumuskan tanggung jawab dan tugas yang dicapai dan disepakati oleh atasan. b) Menyepakati sasaran kerja dalam

bentuk hasil yang dicapai, untuk kurun waktu tertentu. c) Melakukan monitoring, koreksi dan memberikan kesempatan, bantuan yang diperlukan oleh anak buah, d) Menilai prestasi karyawan (mahasiswa) dengan cara membandingkan prestasi yang dicapai dengan standar atau tolak ukur yang ditetapkan. e) Memberikan umpan balik kepada karyawan (mahasiswa) yang dinilai tentang seluruh hasil penilaian yang dilakukan.

Secara rinci, lebih jelas lagi dikemukakan oleh Ruky (2002 : 20) bahwa kinerja itu bertujuan untuk: a) Meningkatkan prestasi kerja, b) Mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan prestasi (produktivitas), c) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi, d) Membantu perusahaan (lembaga) untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan yang lebih tepat guna, e) Menyediakan alat/saran untuk membandingkan prestasi kerja dengan tingkat gajinya atau kompensasinya sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik. f) Memberikan kesempatan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya. Dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka dan diharapkan proses penilaian prestasi kerja akan lebih memperlancar hubungan antara atasan dengan bawahan.

Dari keterangan diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja dosen adalah seluruh proses kegiatan perkuliahan dosen yang meliputi mengembangkan kepribadian, menguasai landasan pendidikan, penguasaan bahan pembelajaran, penyusunan program pembelajaran,

melaksanakan program pembelajaran, evaluasi, melaksanakan bimbingan, menyelenggarakan administrasi, komunikasi, dan penelitian

2. Kompensasi

Faktor kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam upaya mempertahankan pekerja, karena dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja untuk kepentingan organisasi, sebagai mana dikemukakan oleh Martoyo (1992:17) bahwa pemberian kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi.

Kompensasi dikategorikan atas imbalan intristik dan ekstrinsik (Gibson, 1992:34). Imbalan instrinsik merupakan imbalan yang diperoleh sehubungan dengan hasil karya yang dicapai oleh dosen, misalnya dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan, prestasi yang dapat dicapai sehubungan dengan pekerjaan dan bentuk keberhasilan lainnya. Sedangkan kompensasi ekstrinsik merupakan imbalan yang diterima seseorang karena hasil karyanya seperti dalam bentuk uang. Baik berupa gaji, upah maupun dalam bentuk tunjangan. Imbalan ekstrinsik diperoleh melalui pelimpahan tanggung jawab untuk melaksanakan suatu tugas yang prestisinya tinggi dan promosi.

Untuk melakukan semua aktivitas secara optimal perlu dilakukan manajemen kompensasi, karena dengan adanya manajemen kompensasi akan memberikan kelengkapan, bahkan peningkatan kualitas produksi dikarenakan kualitas sumberdaya manusia yang meningkat

Tujuan dari adanya administrasi kompensasi atau imbalan itu

menurut Ruky (1987:24) adalah: 1) memperoleh personalia yang qualified, 2) mempertahankan karyawan yang ada sekarang, 3) menjamin keadilan, 4) menghargai perilaku yang diinginkan, 5) mengendalikan biaya-biaya, dan 6) memenuhi peraturan legal. Dari adanya tujuan administrasi kompensasi itu sangat mendukung operasional kinerja.

Dalam pemberian kompensasi, hendaknya mengacu kepada prinsip keadilan yang didasarkan kepada rasio penghasilan. Keadilan biasanya ada bila seorang karyawan atau dosen memandang rasio penghasilannya terhadap masukan-masukan dalam keadaan seimbang, baik secara internal maupun dalam hubungannya dengan karyawan atau dosen lain. Pada umumnya karyawan atau dosen akan menerima perbedaan dalam hal kompensasi ini berdasarkan pada adanya perbedaan tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, pendidikan atau kegiatan-kegiatan manajerial lainnya yang semua itu membutuhkan pertimbangan yang baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi diartikan sebagai pemberian balas jasa kepada dosen yang melaksanakan perkuliahan, yang meliputi menarik tenaga kerja (pemberian hadiah), memotivasi pekerja, dan memenuhi peraturan-peraturan legal

3. Disiplin

Menurut Nitisemito (1982:31) disiplin adalah “sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”. Moekijat (1989:134), menyatakan disiplin diartikan dengan kesanggupan menguasai diri sendiri dan diatur. Lebih rinci lagi dijelaskan oleh Atmosudiro (1990:1) bahwa

disiplin itu adalah “ketaatan, kepatuhan sikap, kelakuan, sikap hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang disepakati, antara organisasi dengan pegawai-pegawainya”.

Berdasarkan arti disiplin dapat dipahami bahwa disiplin adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan kerja yang telah disepakati. Dengan demikian disiplin itu mendorong semangat kerja yang sangat mendukung tercapainya tujuan, mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diembannya. Oleh karena dapat dikatakan bahwa salah satu indikator keberhasilan dosen/pegawai dalam melaksanakan tugasnya adalah tetap konsisten terhadap dirinya untuk memiliki disiplin yang baik.

Perlu dipahami bahwa segala sesuatu yang dilakukan sesungguhnya mempunyai tujuan. Begitu juga dengan sanksi disiplin yang diterapkan, pasti mempunyai tujuan, sebagaimana dikemukakan Gomes (2002:242) bahwa tujuan dari dilaksanakannya disiplin adalah : “untuk melindungi organisasi dari para pegawai yang tidak produktif”. Bila dihubungkan dengan perguruan tinggi, tujuan sanksi disiplin ini adalah untuk menjaga kualitas pembelajaran dosen agar lebih baik, sehingga output yang dihasilkan akan lebih baik juga. Dengan demikian, kunci keberhasilan dalam perguruan tinggi berada pada kompetensi dosen dalam melakukan kinerjanya, ini berawal dari adanya sanksi disiplin yang diterapkan. Ada saling ketergantungan antara sistem yang satu dengan sistem lainnya.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sanksi disiplin diartikan sebagai hukuman yang diberikan kepada dosen yang

melanggar peraturan-peraturan perkuliahan yang meliputi teguran-teguran, penskoran, penurunan pangkat/gaji/ isentif, dan berperilaku sesuai dengan norma-norma kerja

4. Kerangka Berfikir

Upaya yang dilakukan dosen dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi merupakan bagian dari fungsi manajemen dari sebuah organisasi yang tidak mudah pelaksanaannya. Oleh karena itu, perlu berbagai komponen pendukung untuk melaksanakan fungsi manajemen dengan optimal. Sehingga kinerja dosen dengan berbagai fungsinya terealisasi dalam pelaksanaan tugasnya. Salah satu daya dukung agar kinerja dosen itu pada tahapan optimal adalah pemberian kompensasi yang layak.

Pemberian kompensasi dan sanksi disiplin menjadi faktor dominan dalam mewujudkan kinerja dosen yang berkualitas. Karena dapat memotivasi para dosen untuk melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku di perguruan tinggi. Jika dosen terpenuhi kebutuhannya, tentu saja ia akan dapat bekerja dengan baik, penuh konsentrasi, sebab dosen tidak akan menduakan pikirannya dalam melaksanakan tugasnya. Ia tidak lagi berpikir untuk mencari tambahan, atau usaha lain untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Pelaksanaan sanksi disiplin ini dapat membuat para dosen selalu memperhatikan pekerjaannya, karena dengan adanya sanksi disiplin, dosen akan lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya, jangan sampai ia melakukan pelanggaran peraturan yang berlaku. Usaha untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku akan lebih diprioritaskan,

karena jika tidak akan berdampak negatif terhadap unjuk kerjanya. Lebih mengkhawatirkan lagi, kondisi iklim kerja yang tidak mendukung, akan berakibat negatif terhadap kinerja dosen. Artinya bila seorang dosen mempunyai sedikit kesalahan, dengan kondisi iklim kerja yang tidak mendukung, akan berakibat besar, yang akhirnya dosen tersebut mendapat teguran. Dari keterangan di atas dapat diduga bahwa semakin layak pemberian kompensasi yang diberikan, demikian pula penerapan sanksi disiplin kepada dosen yang mengajar di ekstensi Jurusan Teknik Mesin FT Unimed semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh dosen.

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional (*correlational research*). Subjek penelitian terdiri 32 orang dosen yang aktif mengajar pada program ekstensi jurusan Teknik

Mesin FT Unimed tanpa memperhatikan perbedaan diantaranya seperti lama tugas, jenis kelamin, pangkat/jabatan, umur dan lain sebagainya. Instrumen yang digunakan bentuk angket dengan skala model Likert dengan lima alternatif jawaban.

Data penelitian yang terkumpul dari responden diolah dan dianalisa dengan menghitung koefisien korelasi antarvariabel. Dalam hal ini digunakan analisis korelasi sederhana, korelasi parsial, korelasi dan regresi ganda. Semua proses penghitungan untuk mendapatkan angka yang diperlukan dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS

D. Hasil Penelitian

Dengan menggunakan teknik korelasi didapatkan koefisien korelasi antar variabel sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Matriks Korelasi Sederhana Antar Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	X_1	X_2	Y	r tabel $\alpha = 0,01$	R tabel $\alpha = 0,05$
X_1	1,000	0,419	0,477	0,361	0,463
X_2	0,419	1,000	0,564	0,361	0,463
Y	0,477	0,564	1,000		

Tabel 2. Matriks Korelasi Parsial Antar Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel Kontrol	Variabel	X_1	X_2	Y
X_2	X_1	1,000		0,320
X_1	X_2		1,000	0,457
	Y	0,320	0,457	1,00

Tabel 3. Koefisien Korelasi Ganda Variabel X_1 , X_2 terhadap Y

Variabel	Y
X_1 X_2	0,623

Kesimpulan penelitian terdapat pengaruh pemberian kompensasi

dan sanksi disiplin dengan kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT

Unimed. Hasil analisis diperoleh harga koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,477 antara kompensasi dengan kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed. Korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dengan kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed. Salah satu variabel penting dalam meningkatkan kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed adalah pemberian kompensasi. Dengan adanya pemberian kompensasi akan dapat menarik dan mempertahankan dosen yang profesional untuk kepentingan organisasi. Artinya jika dosen mendapatkan kompensasi sesuai dengan yang dibutuhkan, maka dosen tersebut berusaha semaksimal mungkin untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan argumentasi Martoyo (1992:17) bahwa kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi.

Hasil analisis terdapat korelasi antara disiplin dengan kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed dengan koefisien sebesar 0,564. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja. Pengaruh sanksi disiplin bertujuan untuk menjaga kualitas pembelajaran dan untuk menjaga lembaga pendidikan dari dosen-dosen yang kurang memiliki kinerja yang baik. Menurut Siswanto (2008:23) sanksi disiplin bertujuan untuk : 1) agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen; 2) dapat melaksanakan

pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang tugas yang dibebankan; 3) dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya; 4) dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan; dan 5) *follow up* dari hal-hal di atas para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

Sanksi disiplin mampu membuat kinerja dosen lebih optimal, karena dengan sanksi disiplin berupa teguran, penskoran, penurunan pangkat dan gaji (insentif) sampai pemecatan, membuat dosen lebih menjaga kualitas kerjanya agar tidak terjadi sanksi disiplin terhadap dirinya. Bahkan dengan adanya sanksi disiplin, dosen akan menampilkan kinerjanya sesuai dengan yang dibutuhkan untuk menyikapi perkembangan IPTEK yang harus diikuti dalam proses perkuliahan yang menjadi tuntutan lembaga pendidikan. Dengan upaya demikian wajar jika sanksi disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed

Dari analisis korelasi ganda antara pemberian kompensasi dan sanksi disiplin dengan kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed didapatkan harga koefisien sebesar 0,624. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara pemberian kompensasi dan sanksi disiplin dengan kinerja dosen jurusan Teknik

Mesin FT Unimed. Dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi dan sanksi disiplin secara bersama-sama memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed.

Berdasarkan analisis, bagi pimpinan Unimed perlu mempertimbangkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen harus mempertimbangkan pemberian kompensasi/insentif, karena dengan pemberian kompensasi, dosen akan lebih memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Bentuk kompensasi atau insentif tersebut, seperti: pemberian tunjangan atas prestasi, promosi jabatan, kenaikan pangkat dan lainnya. Demikian pula dengan sanksi disiplin, sangat penting untuk menjadi perhatian pimpinan, karena hal ini juga memberikan pengaruh yang signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja dosen. Dengan sanksi disiplin, membuat dosen lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sebab boleh jadi dosen yang tidak disiplin akan menerima hukuman, dimana proses hukuman itu akan dapat membuat dosen merasa malu, bahkan akan kehilangan pekerjaannya. Jika sanksi disiplin dilaksanakan sesuai dengan prinsip dan kaidah sanksi disiplin, maka wajar jika dosen lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Contoh sanksi seperti: pemotongan/ atau pemberhentian atas tunjangan yang diterima, surat teguran (baik lisan maupun tulisan), meninjau kembali kenaikan pangkatnya, dan lain sebagainya.

E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat mengambil beberapa

kesimpulan sebagai berikut : **Pertama**, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dengan kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed, dengan koefisien korelasi sebesar 0,477. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang diterapkan mampu menunjang kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed, sehingga makin baik pemberian kompensasi maka dapat dipastikan semakin baik pula kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed. **Kedua**, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sanksi disiplin dengan kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed, dengan koefisien korelasi sebesar 0,564. Ini berarti makin baik sanksi disiplin maka makin baik pula kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed. **Ketiga**, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja dosen jurusan Teknik Mesin FT Unimed, dengan koefisien korelasi sebesar 0,623. Persamaan garis regresi ganda diperoleh $Y = 14,110 + 0,324 X_1 + 0,485 X_2$. Hal ini berarti pemberian kompensasi dan sanksi disiplin mampu menunjang peningkatan kinerja dosen, sehingga makin baik tindakan kompensasi dan tindakan disiplin maka makin baik pula kinerja dosen Jurusan Teknik Mesin FT Unimed.

Implikasi hasil temuan ini meliputi: Upaya meningkatkan kinerja dosen Jurusan Teknik Mesin FT Unimed melalui peningkatan pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompensasi berupa insentif yang lebih baik, menghargai hasil kerja yang dilakukan dosen, sehingga dosen termotivasi untuk melakukan tugas

dan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Upaya peningkatan kinerja dosen melalui sanksi disiplin dapat dilakukan dengan cara menerapkan secara tegas peraturan yang ada, dengan menginventarisir aktivitas dosen, artinya setiap dosen harus melengkapi inventaris yang semestinya menjadi tanggung jawabnya, dengan memberi catatan-catatan khusus setiap kali aktivitas itu dilakukan atau tidak dilakukan, dengan baik atau kurang baik atau malah sama sekali tidak dilakukan oleh dosen yang bersangkutan. Setiap aktivitas dosen dalam bentuk tertulis didokumentasikan untuk dijadikan bahan fortopolio sebagai instrumen penilaian terhadap kinerja dosen, sampai sejauh mana perkembangan aktivitas dosen dalam melakukan perkuliahan

Sedangkan saran dari penelitian ini yaitu: 1) pengelola universitas khususnya Jurusan Teknik Mesin FT Unimed, perlu lebih serius untuk meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada dosen dengan prinsip berbasis kinerja. Namun perlu juga adanya plus insentif jika dosen memiliki daya kreativitas yang tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. 2) pengelola Jurusan Teknik Mesin FT Unimed sebaiknya memberlakukan sanksi disiplin, tidak ada pilih kasih terhadap pemberlakuan sanksi disiplin tersebut, 3) kepada setiap dosen untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan harus melakukan atau mematuhi peraturan yang telah ditetapkan bersama, agar tujuan yang dicita-citakan oleh pihak perguruan tinggi akan dapat tercapai secara optimal, 4) Diharapkan kontribusi dari penelitian ini menambah khazanah pengetahuan tentang

pemberian Kompensasi, sanksi disiplin, dan kinerja dosen, khususnya dosen Jurusan Teknik Mesin FT Unimed, 5) kepada para peneliti yang melakukan penelitian yang sama tentang pemberian kompensasi dan sanksi disiplin serta kinerja dosen, agar memperhatikan kelemahan-kelemahan dan aspek-aspek yang belum tersentuh dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2003. Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta : Sinar Grafika
- _____, 1974. The New Ensiklopedia Britanica, William Benton Publ
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Atmosudirjo, Prajudi. 1990. *Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan*, Jakarta : Bina Aksara
- Benardin & Russel. 1993. *Human Resousces Management, An Experiential Approach*, Singapore : Mc Graw Hill International Edition, Mac Graw Hill Book Co
- Cochran, William. G. 1977. *Sampling Techniques*, New Delhi: Eastern Private
- Dhakedae, Daniel. 1978. "Etos Sosial", Prisma, No. 11 Tahun VII, Jakarta : LP3ES
- Gomes, Cardoso, Faustino. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset
- Handoko, Hani.T. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE

Lussier, Robert N. 2009. *Managemen Fundamentals*, South - Western: Cengage Learning

Moekijat. 1989. *Majemen epegawaian*, Bandung : Mandar Maju Mas'ud. 1992. *Manajemen Personalial*, Terj. Edisi VI, Jakarta: Erlangga

Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Yogyakarta : BPFE

Nitisemito, Alex, S. 1982. *Manajemen Personalial*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Poerwadarminta. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka

Ruky, Achmad, S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Ruky. 1987. *Sistem & Administrasi Penggajian untuk Perusahaan di Indonesia*, Bandung : Angkasa

Sahertian, Piet, A. 1994. *Profil Pendidikan Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset

Sudjana. 1992. *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito

Siswanto, Bejo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Maju

Timpe, A. Dale. 1993. *Kinerja, Seri Ilmu dan Segi Manajemen Bisnis*, Jakarta: Elex Media Computindo

Usman, Moh, Uzer. 2004. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya