

**PENGARUH SARANA PRASARANA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN
UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO
(BERAGAMA) JAKARTA**

Oleh :

YOYOH ROHANIAH

N P M : 98030296

**TESIS
DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI
PERSYARATAN GUNA MEMPEROLEH GELAR
MAGISTER MANAJEMEN**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BSI BANDUNG
BANDUNG
2011**

**PENGARUH SARANA PRASARANA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN
UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO
(BERAGAMA) JAKARTA**

Oleh :

VOYOH ROHANIAH

N P M : 98030296

**TESIS
DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI
PERSYARATAN GUNA MEMPEROLEH GELAR
MAGISTER MANAJEMEN**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BSI BANDUNG
BANDUNG
2011**

TANDA PERSETUJUAN TESIS

NAMA : YOYOH ROHANIAH
NPM : 98030296
KONSENTRASI : MANAJEMEN PEMASARAN
JUDUL TESIS : Pengaruh Sarana Prasarana dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Prof. Dr. Moestopo (Herziana) Jakarta

PENGULI UJIAN

Tanggal 27 Juli 2011 Ketua

Prof. Dr. H.M. Ahman, S.Pd

Tanggal 27 Juli 2011 Anggota

Dr. H. Purwadi, M.Pd

Tanggal 27 Juli 2011 Anggota

A. Rohend. Ardi, S.H., MM

Telah disetujui dan diterima untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen.

Bandung, 19 Juli 2011
Universitas ESI Bandung
Program Pascasarjana

Dr. H. Purwadi, M.Pd
Direktur



Kata Pengantar.....	1
Daftar Isi.....	2
Daftar Tabel.....	3
Daftar Gambar.....	4
Daftar Lampiran.....	5
Abstrak.....	6

BAB

I.	PENDAHULUAN.....	7
A.	Latar Belakang Penelitian.....	8
B.	Masalah Penelitian.....	9
C.	Tujuan Penelitian.....	10
D.	Kegunaan Penelitian.....	11
E.	Ruang Lingkup Penelitian.....	12
II.	KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS, KERANGKA PEMIKIRAN.....	13
A.	Teori Relevan.....	14
1.	Kualitas Sarana dan Prasarana.....	15
2.	Kualitas Kompensasi.....	16
3.	Kinerja Dosen.....	17
B.	Hipotesis.....	18
C.	Kerangka Pemikiran.....	19
III.	METODOLOGI PENELITIAN.....	20

- A. Metode Penelitian.....
- B. Teknik Pengumpulan Data.....
- C. Populasi dan Sampel.....
- D. Alat Pengumpul Data.....
- E. Metode Analisa Data.....

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....

- A. Statistik Deskriptif.....
 - 1. Kualitas Sarana Prasarana.....
 - 2. Kualitas Kompensasi.....
 - 3. Kualitas Kinerja.....
- B. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kualitas Sarana Prasarana dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen.....

V. KESIMPULAN DAN SARAN UNTUK PENELITIAN SELANJUTNYA.....

- A. Kesimpulan.....
- B. Implikasi Manajerial.....
- C. Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....

DAFTAR PUSTAKA.....

DAFTAR KUESIONER.....

ABSTRAK

Yoyoh Rohanilah, Mahasiswa Universitas ISI Bandung, Pengaruh Prasarana dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Prof. Dr. Moestopo (Bergama) Jakarta.

Pemhimbing I : Prof. Dr. Ahman Sya

Pembimbing II :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana dan kompensasi terhadap kinerja Dosen di Universitas Prof. Dr. Moestopo (Bergama) Jakarta.

Untuk efisiensi waktu, tempat dan pengambilan responden penelitian ini dilakukan di Universitas Prof. Dr. Moestopo (Bergama) Jakarta.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif statistik dan hipotesis asosiatif.

Penelitian ini dimaksudkan mengetahui pengaruh kualitas sarana prasarana terhadap kinerja Dosen, pengaruh kualitas kompensasi terhadap kinerja dosen serta pengaruh sarana prasarana dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.

[illegible]

Universitat de Barcelona



(Signature)

KATA PENGANTAR

Atas berkat rahmat Tuhan Yang Maha Esa tesis ini dapat diselesaikan setelah dalam beberapa bulan penyusunan. Tesis ini merupakan tugas akhir sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program MM Universitas BSI Bandung.

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Ahman Sya, sebagai pembimbing dan selaku rektor Universitas BSI Bandung
2. Bapak
3. Bapak
4. Bapak Dosen Program Pascasarjana Universitas BSI Bandung
5. Rektor UPDM (B) Jakarta yang telah memberi ijin penelitian
6. Para Dosen UPDM (B) Jakarta yang telah bersedia menjadi responden

Kami ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan ganjaran-Nya, serta selalu member bimbingan dan petunjuknya-Nya dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandung, Juli 2011

Penulis



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini persaingan di antara perguruan tinggi semakin terbuka. Setiap perguruan tinggi di Indonesia harus dapat secara eksplisit meyakinkan para pelanggannya bahwa pelayanan akademik yang disediakan bermutu. Dengan memberikan pelayanan akademik yang bermutu akan menghasilkan lulusan yang bermutu pula, sehingga lulusan dari perguruan tinggi tersebut dapat diterima di dunia kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 3 Ketentuan Umum Pasal 1 (1) "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara". Dalam rangka memberikan pelayanan yang bermutu, perguruan tinggi harus dapat memberikan pelayanan yang baik pula kepada para dosen, sehingga para dosen bisa melaksanakan tugas mengajarnya secara maksimal kepada mahasiswa.

Ada berbagai cara yang dapat dilakukan oleh sebuah perguruan tinggi dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada para dosen, yaitu dengan menyediakan sarana dan prasarana. Sumber daya berupa prasarana adalah ruang kantor administrasi, ruang dosen, ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan lain-lain. Sedangkan sarana adalah segala peralatan yang diperlukan sebagai kelengkapan ruang atau gedung yang telah dibangun tersebut. Dalam kaitannya dengan prasarana yang baik, ketercukupan gedung-gedung dan ruang kuliah dengan daya tampung mahasiswa menjadi salah satu indikator mutu suatu lembaga pendidikan. Selain itu kenyamanan ruang kuliah menjadi salah satu faktor pendukung bagi keberhasilan proses pembelajaran.

Adapun sarana penunjang pembelajaran berupa peralatan pembelajaran di ruang kelas ketersediaan bahan pustaka, peralatan laboratorium dan fasilitas komputer harus terus ditingkatkan dalam rangka menjadikan lembaga perguruan tinggi tersebut diperhitungkan dalam taraf nasional maupun internasional. Sehubungan dengan peningkatan sarana pembelajaran, hal yang tak dapat dihindari lagi adalah penyediaan fasilitas komputer berbasis internet. Dengan pemanfaatan teknologi teknologi pembelajaran, akses dosen dan mahasiswa pada wawasan ilmu pengetahuan semakin luas. Teknologi dan informatika menyediakan informasi tentang kurikulum, akses ke sumber pembelajaran, fasilitas, dan isi program. Selain itu juga teknologi dapat digunakan sebagai fasilitas tutorial, termasuk penilaian dan umpan balik.

Selain menyediakan sarana prasarana, yang tak kalah pentingnya dalam rangka meningkatkan mutu perguruan tinggi adalah dengan cara memberikan kompensasi kepada para dosen. Kompensasi tidak hanya berupa gaji rutin setiap bulan, tetapi juga bentuk kompensasi lain seperti gaji ke 13, tunjangan hari raya (THR) tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, hadiah (bonus) bagi dosen yang berprestasi, dan lain-lain. Dengan memperoleh berbagai macam kompensasi tersebut, maka diharapkan akan meningkatkan kinerja dosen. Adanya kinerja akan memberikan energi positif bagi para dosen, di mana para dosen akan lebih meningkatkan kualitas pelayanannya kepada pengguna jasa (mahasiswa), yang pada akhirnya, akan membentuk citra positif pula bagi perguruan tinggi

tersebut. Demikian pentingnya sarana prasarana bagi kinerja para dosen di perguruan tinggi, dalam hal ini Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) disingkat UPDM (B) Jakarta, perlu upaya penjaminan mutu yang sebaiknya dilaksanakan atas dasar suatu penelitian atas kondisi yang telah ada, sehingga sarana prasarana dan kompensasi tersebut efektif, efisien dan tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan UPDM (B), sehubungan dengan hal tersebut, maka perlu diadakan penelitian mengenai masalah ini.

B. Masalah Penelitian

Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) Jakarta disingkat menjadi UPDM (B) didirikan pada tanggal 15 Februari 1962. UPDM (B) Jakarta hingga saat ini mengelola empat fakultas, yaitu Fakultas Kedokteran Gigi (FKG), Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Fisip), Fakultas Ekonomi (FE), dan Fakultas Ilmu Komunikasi serta Program Pascasarjana Kampus Fakultas Kedokteran Gigi berlokasi di Jl. Bintaro Permai Raya 111, Jakarta Selatan, sedangkan tiga fakultas lain termasuk program pascasarjana berlokasi di Jl. Hang Lekir 1 / 8 Jakarta Pusat.

Sebagai universitas yang telah memasuki usia 49 tahun tentu sudah mendapatkan kepercayaan begitu tinggi dari masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari tingkat penerimaan mahasiswa baru yang tiap tahun mengalami peningkatan. Namun demikian, pihak UPDM (B) Jakarta masih berupaya terus meningkatkan sarana dan kompensasi terhadap kinerja dosen, guna meningkatkan mutu pelayanan kepada mahasiswa. Kinerja dosen UPDM(B) Jakarta ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu sarana prasarana yang berkualitas dan kompensasi. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kualitas sarana prasarana terhadap kinerja dosen UPDM (B) Jakarta?
2. Adakah pengaruh kompensasi UPDM (B) Jakarta terhadap kinerja para dosen?
3. Apakah sarana prasarana dan kompensasi secara bersama-sama memberi pengaruh terhadap tingkat kinerja dosen UPDM (B) Jakarta?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui:

1. adakah pengaruh kualitas sarana prasarana terhadap kinerja dosen ?
2. adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen ?
3. apakah sarana prasarana dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen ?

A. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai salah satu pertimbangan yang dapat digunakan oleh berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi pihak UPDM (B), penelitian sekiranya dapat memberikan masukan yang berguna dalam membantu meningkatkan kinerja para dosen melalui penyediaan sarana prasarana.
2. Memberikan kontribusi terhadap teori, pengalaman, dan pemahaman tentang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dengan menyajikan informasi dan pengenalisaan serta penyusunan alternatif pemecahan masalah.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian tesis ini terdapat dua variabel independen (variable bebas), yaitu sarana prasarana dan kompensasi terhadap kinerja dosen dan variable dependen (variabel terikat).

1. Kualitas Sarana Prasarana

Sarana Prasarana meliputi :

1. Ketercukupan jumlah kursi dan meja di ruangan dosen
2. Keramahan Petugas yang ada di ruangan dosen dalam melayani dosen
3. Komputer dan Internet yang disediakan dan dapat digunakan setiap saat oleh dosen
4. Ruangan dosen yang dilengkapi dengan pengatur suhu udara (AC) sehingga dosen merasa nyaman
5. Surat kabar yang disediakan di ruang dosen
6. Kebersihan ruangan dosen sehingga dosen dapat istirahat menunggu jam mengajar berikutnya
7. Ketersediaan makan siang untuk dosen
8. Keamanan ruang dosen untuk menyimpan tas, laptop dan barang-barang berharga lainnya saat dosen keluar untuk mengajar
9. Kebersihan dan kenyamanan toilet ruang dosen sudah cukup bersih dan nyaman setiap saat akan digunakan oleh dosen
10. luas ruang dosen yang ada sudah cukup
11. kursi di ruangan dosen sudah cukup jumlahnya dan dalam kondisi baik
12. Ketersediaan alat bantu perkuliahan (*whiteboard, OHP, infocus, Sound System*)
13. Kesiapan dan kebersihan ruang kuliah sebelum dipergunakan
14. Rasio ruang kelas dengan jumlah mahasiswa
15. Ketenangan ruang kelas dari gangguan suara-suara dari ruang kelas
16. Ketersediaan dan kenyamanan tempat parkir yang disediakan
17. Petugas keamanan (*security*) memiliki kemampuan dalam pelayanan parkir
18. Ketersediaan sarana ibadah yang cukup nyaman
19. Ketersediaan taman (ruang hijau) yang tersedia cukup nyaman saat dosen mencari udara segar

2. Kualitas Kompensasi

Kompensasi meliputi:

1. Kepuasan dosen dengan kenaikan gaji yang diberlakukan saat ini
2. Kepuasan dosen dengan gaji yang diterima saat ini
3. Kepuasan dosen dengan gaji yang diterima dikaitkan dengan pekerjaan yang diemban

4. Keterlengkapan gaji yang diterima untuk biaya hidup sehari-hari
5. Kepuasan dosen dalam penerimaan gaji
6. Kepuasan dosen dengan asuransi kesehatan yang diterima
7. Kepuasan dosen dengan asuransi jiwa yang diterima
8. Kepuasan dosen dengan asuransi perumahan yang diterima
9. Kepuasan dosen dengan Tunjangan Hari Raya (THR) yang diterima
10. Kepuasan dosen dengan gaji ketiga belas yang diterima
11. Kepuasan dosen dengan bonus akhir yang diterima
12. Kepuasan dosen puas dengan makan siang yang disediakan
13. Kepuasan dosen dengan acara rekreasi yang diselenggarakan setiap tahun

Rualitas Kinerja Dosen

1. Dosen memberikan Satuan Acara Perkuliahan (SAP) kepada mahasiswa
2. Dosen memberikan kuliah dari buku yang mutakhir
3. Dosen menginformasikan sumber bacaan yang digunakan
4. Dosen memberikan kuliah dengan persiapan yang baik
5. Dosen memberikan contoh-contoh ketika menjelaskan konsep-konsep
6. Dosen menggunakan variasi cara/metode/metode mengajar
7. Dosen mengaktifkan mahasiswa untuk bertanya dan memberikan tanggapan
8. Dosen mampu mengendalikan kelas
9. Dosen memotivasi mahasiswa untuk belajar
10. Dosen memberikan nilai objektif
11. Dosen membahas dan mengembalikan hasil ujian
12. Dosen memberikan ujian sesuai dengan topik-topik yang diajarkan
13. Dosen memadukan pengalaman dan teori guna meningkatkan kualitas mengajar
14. Dosen hadir tepat waktu
15. Dosen menggunakan waktu kuliah sesuai yang telah ditetapkan
16. Dosen mengganti kuliah pengganti
17. Dosen mengajar sesuai dengan jumlah mengajar yang ditentukan
18. Dosen memiliki standarisasi mengajar
19. Apakah dosen mengajar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja

KERANGKA TEORITIS, KERANGKA PEMBAHASAN DAN HIPOTESIS

A. Teori Teori Belajar

1. Sejarah Perkembangan



Sejarah perkembangan teori yang dibahas tersebut adalah sebagai berikut. Menurut Kagan, teori belajar behavioristik (KBH) merupakan teori yang paling banyak mempengaruhi perkembangan psikologi modern. Teori ini menekankan bahwa semua perilaku manusia adalah hasil dari proses belajar yang terjadi melalui pengalaman dengan prosedur. Perilaku tersebut dapat diukur dan diukur dengan cara yang objektif. Dalam hal ini, teori ini memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana perilaku manusia dapat diukur dan diukur dengan cara yang objektif.

BAB II

KERANGKA TEORITIS, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Teori-Teori Relevan

1. Sarana Prasarana

Dalam kehidupan ini, seperti kita ketahui, sumber daya terbagi menjadi dua yaitu sumber daya alam (non humanis) dan sumber daya manusia (humanis). Suatu organisasi atau lembaga dalam melaksanakan bidang tugasnya tentu memerlukan sumber daya manusia dan sumber sumber daya alam tersebut. Sumber daya alam dapat memberi manfaat apabila telah dikelola oleh manusia, sebaliknya manusia dalam aktivitas kehidupannya memerlukan sumber daya alam sebagai pemenuhan kehidupannya.

Perguruan tinggi adalah suatu lembaga yang memberikan pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa yaitu mahasiswa. Suatu perguruan tinggi yang bermutu memberikan pelayanan yang bermutu pula. Pelayanan yang bermutu tentu harus ditunjang oleh sumber daya alam (sarana) dan sumber daya manusia (dosen dan karyawan). Sarana prasarana berfungsi sebagai sumber daya yang akan membantu proses kegiatan belajar mengajar, sehingga dosen akan memberikan pelayanan yang optimal kepada mahasiswa.

Di dalam penelitian ini yang dibahas terlebih dahulu adalah sarana. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat atau media dalam mencapai maksud atau tujuan (2002:999). Sedangkan kata sarana selalu dikaitkan dengan prasarana. Prasarana adalah perangkat penunjang utama suatu proses, dalam hal ini usaha pendidikan agar tercapai (2002:893). Prasarana meliputi tanah dan bangunan di dalamnya meliputi ruang kuliah, ruang staf pengajar,

ruang administrasi, laboratorium, perpustakaan dan lain-lain. Termasuk prasarana adalah fasilitas berupa air, sanitasi, drainase, listrik, jaringan telekomunikasi, transportasi, parkir, taman, dan lain-lain.

Sedangkan menurut buku Pedoman Penjamin Mutu Akademik Universitas Indonesia, Prasarana dan Sarana Akademik, yang dimaksud dengan sarana akademik mencakup perabotan dan peralatan yang diperlukan sebagai kelengkapan setiap gedung/ruangan dalam menjalankan fungsi untuk meningkatkan mutu dan relevansi hasil produk dan layanan akademis (2007:4). Sarana akademik meliputi sarana pembelajaran dan sarana sumber belajar. Sarana pembelajaran mencakup alat untuk melaksanakan proses pembelajaran sebagai kelengkapan di ruang kelas, misalnya *whiteboard*, OHP, LCD, *in focus*, *microphone*, alat peraga, bahan habis pakai, dan lain-lain. Adapun sarana sumber belajar terdiri dari buku teks, jurnal, majalah, lembar informasi, internet, dan lain-lain. Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa segala sarana prasarana hanya akan berdaya guna apabila ada manusia yang memanfaatkannya.

2. Pengertian dan Teori Kompensasi

Salah satu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi, menurut T. Hari Handoko (1985:114), adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang-barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Henry Simamora (1999:541), kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh individu melalui pengaruh kerja antara mereka dengan organisasi.

Dari definisi-definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan berupa materi yang wajib diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh

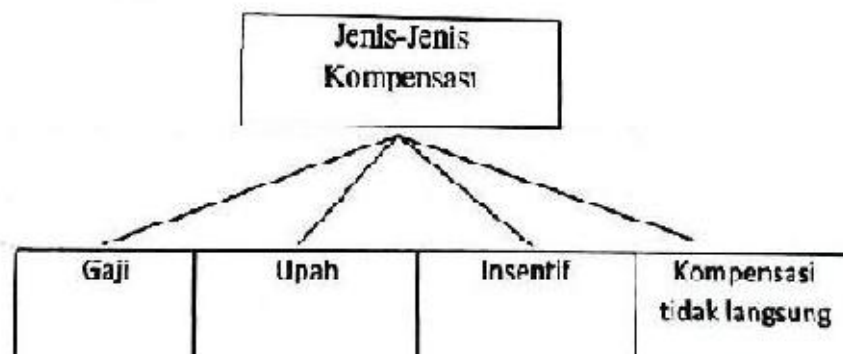
karyawan. Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan karyawan dan pemerintah/masyarakat. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja.

Menurut Peterson dan Plowman orang mau bekerja karena hal-hal berikut :

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup.
- b. *The desire to for possession*, artinya keinginan untuk memiliki.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan kekuasaan.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan.

a. Jenis-jenis kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Secara lengkap, jenis-jenis kompensasi digambarkan dalam diagram berikut.



Dari bagan tersebut dapat dijelaskan, sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, Catur wulan, bulanan atau mingguan.

2. Upah

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

3. Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi.

4. Kompensasi tidak langsung

Afringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan bantuan perumahan.

b. Tujuan Pemberian kompensasi

Menurut Malayu, S. P. Hasibuan pemberian kompensasi bertujuan:

1. Ikatan kerja sama, yaitu terjalinnya ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa lebih besar maka manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi yang adil yang layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan pemerintah (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

c. Asas kompensasi

Penghargaan menyembatani kesenjangan antara tujuan organisasi dengan aspirasi kerja serta pengharapan karyawan. Agar kinerja karyawan efektif, kompensasi seharusnya dapat :

1. Memenuhi kebutuhan dasar
2. Mempertimbangkan adanya keadilan eksternal,
3. Mempertimbangkan adanya keadilan internal,
4. Pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan individu, Cascio (1995:330)

Robbin (1993), menyatakan hal yang senada, bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila :

1. mereka merasakan adanya keadilan dalam penggajian,
2. penghargaan yang mereka terima dikaitkan dengan kinerja mereka, dan
3. berkaitan dengan kebutuhan individu.

d. Proses Penentuan Kompensasi

Menurut Mutiara S. Panggabean proses atau tahapan-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas:

1. menyelenggarakan survei gaji, yaitu survei mengenai jumlah gaji yang dibagikan bagi pekerja yang sebanding diperusahaan lain, (untuk menjamin keadilan eksternal),
2. menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi keadilan (untuk menjamin keadilan internal),
3. mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis kedalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin *employee quality*) keadilan karyawan,
4. menetapkan harga tiap tingkatannya gaji dengan menggunakan garis upah,
5. menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan, survey gaji, penilaian prestasi kerja merupakan hal yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi.

3. Pengertian dan Teori Kinerja

Suatu perguruan tinggi didirikan dengan suatu tujuan menghasilkan lulusan yang bermutu, di mana para lulusannya dapat diterima di dunia kerja. Keberhasilan perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan yang bermutu tadi dapat dianggap suatu keberhasilan. Keberhasilan tadi tentu didasarkan pada sasaran tujuan yang ingin dicapai oleh perguruan tinggi tersebut. Sasaran tujuan yang ingin dicapai ditentukan oleh tingkat kinerja dari para dosen dalam melaksanakan kewajiban keprofesionalannya yaitu mengajar di ruang kuliah. Kinerja merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh perguruan tinggi. Sebab kinerja seperti suatu energi positif di mana para dosen yang akan melaksanakan keprofesionalannya dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

Kinerja (*performance*), menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah cara, perilaku, dan kemampuan kerja (2005:598). Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan,

dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Seorang dosen tentu saja harus mempunyai kinerja seperti tuntutan profesinya tersebut. Dosen akan mengajar dengan cara terbaik yang dimilikinya. Dosen akan berperilaku sesuai dengan profesinya sebagai seorang pendidik yang harus memberikan teladan. Dosen akan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja menurut tokoh lain, yaitu Bernadi dan Rusel (1993:331), merupakan suatu catatan perolehan yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Berdasarkan rumusan kinerja itu apabila dihubungkan dengan profesi dosen, maka seorang dosen harus mampu mendidik mahasiswa mempunyai keahlian sesuai dengan latar belakang program studi yang sedang ditempuh dalam periode waktu tertentu pula. Bila kita perhatikan masa studi rata-rata di perguruan tinggi jenjang Strata 1 (S1) adalah empat tahun, jadi selama empat tahun itu seorang dosen harus mampu mendidik mahasiswanya mempunyai suatu keahlian tertentu.

B. Hasil Penelitian Relevan

Fred R. David (2009: 415), mengatakan, kebanyakan perusahaan saat ini menggunakan bentuk kompensasi atas dasar kinerja untuk para manajer dan karyawan kernali eksekutif puncak. Riset terbaru menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kenaikan upah tahunan sebesar 3,7 persen pada tahun 2007, namun pemberian gaji dan bonus intensif atas dasar kinerja menjadi semakin populer dengan cepat. Sekitar 80 persen dari seluruh perusahaan dewasa ini menawarkan bentuk-bentuk program bonus tertentu, yang menyediakan fleksibilitas bagi perusahaan untuk menghemat biaya selama masa-masa sulit dan berbagi laba selama masa-masa baik. Banyak perusahaan juga mulai menggolongkan karyawan atas dasar kinerja alih-alih fungsi pekerjaan mereka sebab perusahaan ingin menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Toyota telah menerapkan sistem penggajian berbasis kinerja untuk 20.00 dari 70.00 pekerja.

Menurut Fred. R. David (2007:417), kriteria lain yang juga digunakan luas untuk menghubungkan kinerja dan gaji dengan strategis adalah pembagian. Pembagian hasil (*gain sharing*) mendorong karyawan atau departemen menetapkan target kinerja, jika hasil aktualnya melampaui tujuan, seluruh anggota mendapatkan bonus.

T. Hani Handoko (2001) berpendapat bahwa perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan kebijaksanaan kompensasinya. Persepsi keadilan dipengaruhi oleh dua faktor : (1) rasio kompensasi dengan masukan-masukan (*inputs*) seseorang berupa tenaga, pendidikan, pengalaman, latihan, daya tahan, dan sebagainya, dan (2) perbandingan rasio tersebut dengan rasio rata-rata yang diterima orang lain dengan siapa kontak langsung atau terjadi. Keadilan ada bila karyawan memandang rasio penghasilannya terhadap masukan-masukan keseimbangan (*equilibrium*), baik secara internal maupun hubungannya dengan karyawan-karyawan lain.

Keadilan atau konsistensi internal berarti bahwa besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai-nilai relatif pekerjaan-pekerjaan. Dengan kata lain, pekerjaan-pekerjaan sejenis memperoleh pembayaran yang sama. Sedangkan keadilan konsistensi atau konsistensi eksternal menyangkut pembayaran kepada para karyawan pada tingkat yang layak atau sama dengan yang diterima para karyawan yang serupa di perusahaan-perusahaan lain. Ketidak-puasir sebagian besar karyawan terhadap besarnya kompensasi sering disebabkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka.

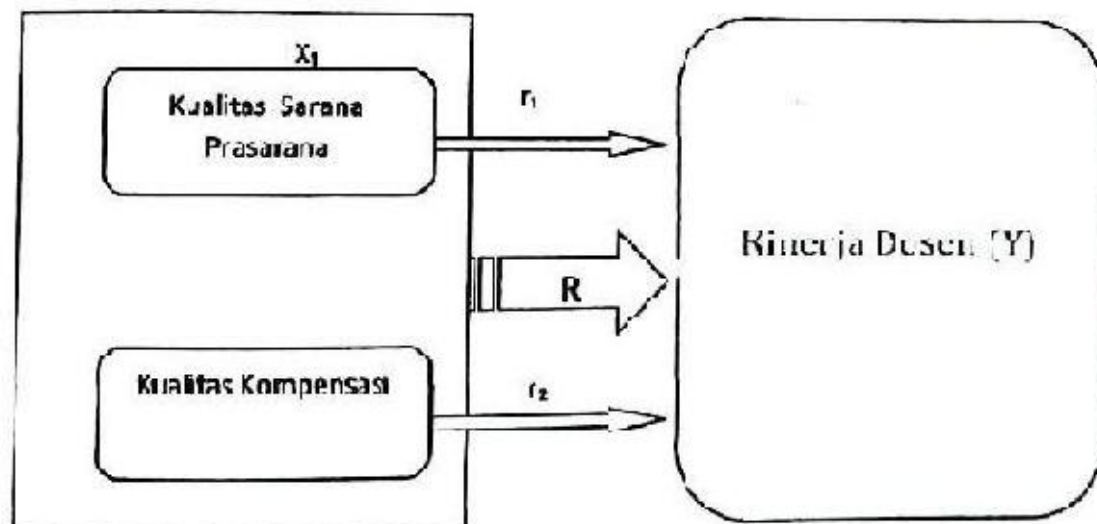
Pada umumnya karyawan akan menerima pada perbedaan-perbedaan tanggung-jawab, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, produktivitas, atau kegiatan manajerial. Menurut pendapat Mutiara S. Panggabean (2004), kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas disebut insentif. Sebagaimana sudah diuraikan di atas insentif merupakan penghargaan bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Tujuan pemberian insentif, Sebagaimana uraian di atas maka Mutiara S. Panggabean (2004:92), dengan mengetahui bahwa pemberian dapat meningkatkan kinerja karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Pengukuran merupakan cara penting dalam merancang sistem insentif dan pengawasan. Sistem insentif yang efektif dapat mengukur usaha karyawan dan penghargaan yang didistribusikan secara adil.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor sarana prasarana dan kompensasi dalam suatu organisasi sangat penting dari sudut untuk meningkatkan kinerja. Apabila kita kaitkan dengan perguruan tinggi bahwa sarana prasarana dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja dosen, karena para dosenlah yang melakukan kontak secara langsung dengan mahasiswa. Dosen yang mempunyai kinerja baik akan memberikan pelayanan yang baik kepada mahasiswa. Pelayanan yang baik akan meningkatkan kualitas di masyarakat dan pada akhirnya menjadi pilihan masyarakat untuk kuliah di perguruan tinggi tersebut.

C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan paradigma (model) ganda dengan dua variabel independen (variabel bebas). Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut.



Keterangan simbol pada gambar:

X_1 (variable bebas) = kualitas sarana dan prasarana
Y

r_1 = korelasi sederhana antara X_1 dengan

X_2 (variable bebas) = kualitas kompensasi
Y

r_2 = korelasi sederhana antara X_2 dengan

Y (variabel terikat) = kinerja dosen
dengan Y

R = korelasi ganda antara X_1 dan X_2

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penelitian ini memiliki hipotesis asosiatif sebagai berikut: "Kualitas sarana Prasarana dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen". Adapun Subhipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen

Hipotesis 2 : Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen

Hipotesis 3 : Sarana prasarana dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Metode Penelitian



B. Populasi dan Sampel

Kepentingan penelitian adalah mencari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang sudah ada sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Untuk itu, peneliti perlu melakukan penelitian yang bertujuan untuk mencari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan/ Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan menggunakan *Descriptive Research* dengan hipotesis statistik. Menurut Travers (1978), Metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Menurut Gay (1976), metode ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada saat berlangsungnya proses proses riset. Metode riset ini dapat digunakan dengan lebih banyak segi dan lebih luas dari metode yang lain, dan memberikan informasi yang mutakhir dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, serta lebih banyak diterapkan pada berbbagi masalah.

James Taylor berpendapat bahwa *descriptive research* sering digunakan dalam riset pemasaran untuk menentukan tingkat hubungan variabel. Oleh karena itu, dalam penelitian inipun dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antarvariabel, yang sebelumnya menguji hipotesis mengenai hubungan variabel tersebut.

B. Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2006:55), adalah "wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti untuk dipelajari yang kemudia ditarik kesimpulan".

Sampel menurut Arikunto (2006:104) adalah "sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti". Penelitian dilakukan di Kampus UPTM (B) Jakarta Kampus Hang Lekir 1/8. Pemilihan lokasi ini berdasarkan efisiensi waktu dan tenaga. Agar sampel dapat memenuhi persyaratan representative, maka responden diambil dari tiap fakultas yang terdiri dari 10 dosen Fisip, 10 dosen, FE dan 10 dosen Fikom. Pengambilan banyaknya sampel yang menjadi responden ini berdasarkan pendapat Gay (2005:147), Gay menyatakan bahwa ukuran minimal sampel yang dapat diterima berdasarkan desain penelitian yang digunakan, yakni: Metode deskriptif korelasional, adalah minimal 30 subyek (responden).

C. Teknik Pengumpulan Data

Secara umum teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam kegiatan penelitian adalah dengan cara *Probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Namun, karena keterbatasan waktu dan dana, maka pengambilan anggota dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Populasi yang terpilih sebagai responden diberikan daftar pertanyaan (kuesioner), berupa pertanyaan terstruktur, di mana jawaban tiap pertanyaan sudah disediakan.

Selain dengan cara pengumpulan data tersebut, dilakukan pula pengambilan data sekunder dengan cara mencari beberapa dokumen atau catatan penting yang terkait dengan penelitian ini, serta dari publikasi beberapa hasil penelitian maupun buku-buku yang berkaitan dengan substansi penelitian.

D. Alat Pengumpul Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari berbagai literatur/buku yang terkait dengan penelitian ini. Alat pengumpul data untuk penelitian ini terdiri dari:

- a. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan terstruktur yang diajukan kepada para dosen yang dijadikan sampel.
- b. Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh kajian dari aspek teoritis, sumber pustaka yang digunakan dapat berupa hasil penelitian sebelumnya, jurnal dan lain-lain.
- c. Penelusuran informasi dan data melalui internet.

E. Metode Analisa Data

1. Statistik Deskriptif

Metode Analisis Data menggunakan statistik dengan menghitung Rata-Rata (*Mean*) dan Standar Deviasi tiap variabel kualitas sarana prasarana dan kompensasi. Responden mengisi nilai *tangibles* sebagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dengan memilih nilai skala likert: 1= sangat tidak baik, 2= tidak baik, 3= cukup, 4=baik, 5= sangat baik

2. Pengujian Hipotesis

Metode Analisis Data menggunakan menguji hubungan teknis statistik Analisis Pengaruh *Product Moment*. Berdasarkan analisis tersebut syarat signifikan berpatokan p pada *value*, dengan taraf signifikansi 0.05.

Syarat adanya signifikasi / tidaknya variabel terhadap :

- Apabila $p\text{-Value} < 0.05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel x terhadap y .
- Apabila $p\text{-Value} > 0.05$ maka gagal menolak H_0 , H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel x terhadap y .

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa kuatnya tingkat pengaruh variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien Korelasi (Sugiyono, 2006:214), pedoman tersebut adalah :

Tabel 1
Pedoman untuk memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Indikator	120000
Catatan	
Indikator yang	
ada	
(mendeskripsikan)	

Tabel 1
Statistik Deskriptif Klasifikasi Sampel Penelitian

Indikator	Mean	Penjelasan
Indikator yang ada dan tidak ada	1.333	Catatan
Indikator yang ada dan tidak ada	1.333	Catatan
Indikator yang ada dan tidak ada	1.333	Catatan
Indikator yang ada dan tidak ada	1.333	Catatan
Indikator yang ada dan tidak ada	1.333	Catatan
Indikator yang ada dan tidak ada	1.333	Catatan
Indikator yang ada dan tidak ada	1.333	Catatan
Indikator yang ada dan tidak ada	1.333	Catatan
Indikator yang ada dan tidak ada	1.333	Catatan
Indikator yang ada dan tidak ada	1.333	Catatan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Statistik Deskriptif

1. Kualitas Kinerja

Tabel 2

Hasil penelitian ditunjukkan dengan tabel berikut :

Dimensi Kualitas	Mean	Penilaian Dosen
1) Kualitas Sarana Prasarana	3.486	cukup
2) Kualitas kompensasi	2.915	(mendekati) cukup
3) Kualitas Kinerja	4.432	baik
Mean ketiga dimensi kualitas	3.6110	(mendekati) baik

2. Kualitas Sarana Prasarana

Hasil penelitian ditunjukkan dengan tabel berikut :

Tabel 3

Statistik Deskriptif Kualitas Sarana Prasarana

No.	Indikator	Mean	Penilaian
1	Apakah kursi dan meja di ruangan dosen cukup jumlahnya?	3.533	Cukup baik
2	Apakah petugas yang ada di ruangan dosen ramah dan baik dalam melayani dosen?	3.300	Cukup baik
3	Apakah Komputer dan	3.035	Cukup baik

	internet yang disediakan sudah sangat baik untuk digunakan setiap saat oleh para dosen?		
4	Apakah ruangan dosen sudah dilengkapi dengan pengatur suhu (AC) sehingga dosen merasa nyaman?	3.667	Cukup baik
5	Apakah surat kabar yang disediakan di ruangan dosen sudah cukup?	3.800	Cukup baik
6	Apakah ruangan dosen selalu bersih sehingga dosen dapat istirahat menunggu jam mengajar berikutnya?	4.000	Cukup baik
7	Apakah makan siang untuk dosen sudah cukup?	3.467	Cukup baik
8	Apakah ruang dosen cukup aman untuk menyimpan tas, laptop, dan barang berharga lainnya saat dosen ke luar untuk mengajar?	3.567	Cukup baik
9	Apakah toilet ruang dosen sudah cukup bersih dan nyaman setiap saat akan digunakan oleh dosen?	4.033	Cukup baik
10	Apakah luas ruang dosen yang ada sudah cukup?	3.100	Cukup baik
11	Apakah kursi di ruang kelas sudah cukup jumlahnya dan dalam kondisi yang baik?	2.967	Cukup baik
12	Apakah alat bantu perkuliahan (white board, OHP, Soundsystem) sudah sangat baik?	4.000	Baik
13	Apakah Ruang kuliah selalu siap pakai dan dalam keadaan bersih saat akan digunakan?	2.967	Cukup baik

14	Apakah ruang kelas yang ada seimbang dengan jumlah mahasiswa?	4.000	Baik
15	Apakah ruang kelas cukup tenang dari gangguan suara-suara dari luar?	2.700	Tidak baik
16	Apakah tempat parkir yang disediakan cukup luas dan nyaman?	3.933	(mendekati) baik
17	Apakah petugas Keamanan memiliki kemampuan dalam pelayanan parkir?	3.067	Cukup
18	Apakah tersedia sarana ibadah yang cukup nyaman?	2.967	(mendekati) Cukup
19	Apakah taman (ruang hijau) yang tersedia cukup nyaman saat dosen mencari udara segar?	4.333	Baik
	Mean (rata-rata)	3.486	

Tabel tersebut menggambarkan secara umum bahwa responden menilai kualitas sarana dan prasarana dengan kategori cukup karena mendapat rata-rata penilaian 3,486. Secara umum semua indikator dimensi sarana prasarana perlu mendapat perhatian terutama indikator 15 "Apakah ruang kelas cukup tenang dari gangguan suara-suara dari luar?" yang mendapat penilaian rata rata 2.700 , yaitu dengan cara melarang orang yang berada di luar kelas berbicara terlalu keras sehingga mengganggu suasana kelas.

Demikian pula indikator-indikator lainnya perlu ditingkatkan agar supaya dikemudian hari mendapat penilaian yang baik dari dosen dengan penilaian kategori 4 (baik), dengan melakukan upaya untuk meningkatkan sarana prasarana, misalnya :

- (1) Jumlah kursi dan meja di ruangan dosen harus ditambah, sehingga apabila pada jam istirahat semua dosen mendapatkan kursi untuk istirahat.
- (2) Petugas yang ada di ruangan dosen harus lebih ramah dalam melayani dosen

- (3) Sarana komputer dan internet yang disediakan harus ditingkatkan lagi, sehingga dosen yang akan mengakses internet tidak mengalami kesulitan.
- (4) AC di ruangan dosen harus dalam kondisi baik sehingga dosen merasa nyaman pada waktu istirahat.
- (5) Surat kabar harus disediakan sehingga para dosen mudah mendapatkan informasi pada saat itu juga.
- (6) Ruangan dosen harus dalam keadaan bersih sehingga dosen merasa nyaman saat istirahat.
- (7) Makanan siang harus lebih diperhatikan terutama ketepatan waktu karena istirahat hanya sebentar (15 menit).
- (8) Ruang dosen harus lebih aman sehingga para dosen bisa menyimpan barang-barang berharga pada saat mengajar.
- (9) Toilet bersih harus lebih bersih lagi
- (10) Luas ruang dosen harus ditambah sehingga pada jam istirahat tidak terasa sempit kadang-kadang ada dosen tidak kebagian kursi untuk duduk
- (11) Kursi di ruang kelas harus ditata kembali sedemikian rupa sehingga tidak terlalu sesak
- (12) Alat bantu kuliah seperti *white board* harus dalam kondisi bersih, OHP yang dalam tidak dalam kondisi rusak harus diganti, serta *in focus* harus selalu siap pada saat digunakan sehingga kuliah berjalan lebih lancar
- (13) Ruang kuliah harus dalam keadaan bersih dari sampah sehingga kenyamanan lebih terasa.
- (14) Keseimbangan ruang kelas harus ditata kembali sehingga kelas tidak terlalu penuh.
- (15) Tempat parkir harus ditambah lagi sehingga memudahkan keluar masuk kendaraan.
- (16) Petugas keamanan harus lebih ditingkatkan kembali terutama keamanan kendaraan yang sedang diparkir.
- (17) Sarana ibadah harus diperhatikan terutama tingkat kebersihannya.
- (18) Taman hijau harus diperluas lagi sehingga kesejukan bisa lebih terasa.

b. Kualitas Kompensasi

Hasil penelitian ditunjukkan dengan tabel 3.

Tabel 3
Statistik Deskriptif Kualitas kompensasi

Indikator	Mean	Kualitas Kompensasi
1) Bagaimana gaji yang diberlakukan saat ini?	2.9000	Cukup
2) Bagaimana gaji yang saya terima saat ini	2.900	
3) Bagaimana gaji yang diterima dengan pekerjaan yang diimbani?	2.8333	
4) Bagaimana gaji yang diterima dengan biaya hidup sehari-hari?	2.8330	
5) Apakah gaji yang diterima dibandingkan dengan lain diperguruan tinggi lain?	2.8330	
6) Bagaimana asuransi kesehatan yang diterima?	2.9670	
7) Bagaimana asuransi jiwa yang diterima	2.9000	
8) Bagaimana asuransi perumahan yang diterima?	2.967	
9) Bagaimana Tunjangan Hari Raya (THR) yang diterima?	2.9000	
10) Bagaimana gaji yang ketiga belas yang diterima?	2.9330	
11) Bagaimana bonus akhir tahun yang diterima?	2.9670	

2) bagaimana makan siang yang disediakan?	2.9670	
13. Bagaimana acara rekreasi yang diselenggarakan tiap tahun?		

Tabel tersebut menggambarkan bahwa secara umum dosen menilai bahwa kompensasi dengan kategori kurang memuaskan. Dengan demikian, indikator-indikator yang telah dinilai harus mendapat perhatian yang lebih baik, dengan upaya meningkatkan kompensasi, misalnya:

- (1) Meningkatkan kenaikan gaji yang diberlakukan saat ini.
- (2) Meningkatkan gaji yang diterima saat ini
- (3) Menyesuaikan gaji yang diterima dengan beban pekerja sebagai seorang dosen
- (4) Menyesuaikan gaji yang diterima dengan kebutuhan sehari-hari yang semakin lama memberikan dosen.
- (5) Memperhatikan gaji dosen di UPDM (B) dengan dengan dosen di perguruan tinggi lain agar tercapai keadilan eksternal.
- (6) Meningkatkan asuransi kesehatan karena seperti kita ketahui bahwa biaya kesehatan semakin lama semakin mahal.
- (7) Memperhatikan asuransi jiwa karena sebagai seorang dosen sudah mengabdikan hidupnya untuk kemajuan UPDM (B).
- (8) Meningkatkan asuransi perumahan, karena sebagai seorang dosen tenaga pendidik harus mempunyai tempat tinggal yang layak sehingga dosen bisa melaksanakan tugasnya dengan tenang.
- (9) Gaji ke-13 harus lebih diperhatikan karena biasanya diterima bersamaan dengan tahun ajaran baru sekolah, yang mana biaya pendidikan sekarang juga sangat mahal
- (10) Bonus akhir yang diterima harus lebih ditingkatkan sebagai bentuk penghargaan selama hidupnya dosen mengabdikan untuk UPDM (B).
- (11) Makan siang harus diperhatikan sebab pada saat makan siang dosen biasanya akan masuk kelas berikutnya, agar gizinya juga tercukupi.
- (12) Acara rekreasi harus tetap dilaksanakan untuk menjalin persaudaraan yang lebih erat dan sebagai hiburan sehingga akan lebih bertenaga kembali dalam mengajar.

c. Kualitas Kinerja

Hasil penelitian ditunjukkan dengan tabel 4

Tabel Statistik Deskriptif kualitas kinerja

Indikator	Mean	Kualitas Kerja
1. Apakah Anda memberikan Satuan Acara Perkuliahan (SAP) kepada mahasiswa?	4,1579	Baik
2. Apakah Anda memberikan kuliah dari buku yang mutakhir?	4,5263	Baik
3. Apakah Anda menginformasikan sumber bacaan yang digunakan	4,3157	Baik
4. Apakah Anda memberikan kuliah kuliah dengan persiapan yang baik	4,4746	Baik
5. Apakah Anda memberikan contoh-contoh ketika menjelaskan konsep-konsep?	4,3684	Baik
6. Apakah Anda menggunakan variasi cara/metode/metode mengajar?	3,7894	Cukup baik
7. Apakah Anda mengaktifkan mahasiswa untuk bertanya dan memberikan tanggapan?	4,1578	Baik
8. Apakah Anda mampu mengendalikan kelas?	4,6315	Baik
9. Apakah Anda memotivasi mahasiswa untuk belajar?		Baik
10. Apakah Anda memberikan nilai objektif?		Baik
11. Apakah Anda	4,3684	Baik

memahas dan mengembalikan hasil ujian?		
12. Apakah ujian sesuai dengan topik-topik yang diajarkan?	4,3684	Baik
13. Apakah Anda memadukan pengalaman dan teori guna meningkatkan kualitas mengajar?	4,3684	Baik
14. Apakah Anda hadir sesuai tepat waktu?	4,4735	Baik
15. Apakah Anda menggunakan waktu kuliah sesuai yang telah ditetapkan?	4,4210	Baik
16. Apakah Anda mengganti kuliah pengganti?	4,5263	Baik
17. Apakah Anda mengajar sesuai dengan jumlah mengajar yang ditentukan?	4,5263	Baik
18. Apakah Anda mengajar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja?	4,5263	Baik

Tabel tersebut menggambarkan bahwa secara umum dosen menilai kualitas kinerja baik karena mendapat penilaian 4.432. Jadi bisa dikatakan bahwa kinerja para dosen UPDM (D) sangat bertanggung jawab terhadap tugasnya sebagai pelayan masyarakat/mahasiswa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

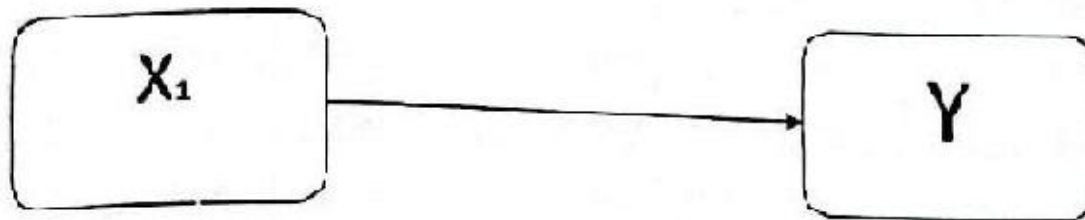
B. Hasil Uji Hipotesis

Sebagaimana telah ditulis pada bagian Hipotesis, terdapat 3 (tiga) hipotesis asosiatif, yang terdiri atas dua korelasi sederhana (hubungan antara satu variable independen dengan satu variable dependen) dan satu korelasi ganda (hubungan antara dua atau lebih variable

independen dengan satu atau lebih variable dependen). Berikut adalah uji hipotesis tersebut dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* (1).

1. Uji Hipotesis 1: Kualitas Sarana Prasarana mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Dosen

Korelasi antara kualitas sarana dan prasarana merupakan korelasi sederhana seperti gambar berikut ini. X_1 adalah simbol yang mewakili variable independen: Sarana Prasarana, sedangkan Y adalah simbol yang mewakili variabel dependen (variable terikat).



Korelasi antara variable independen dengan variabel dependen untuk mencari pengaruh variable independen terhadap variabel dependen dirumuskan dengan rumus korelasi *Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Tabel 5

Korelasi Sarana Prasarana (X_1) terhadap kinerja (Y)

No. Resp	KL	Y	$(X_1 - \bar{X})$ X	$(Y - \bar{Y})$ Y	(X^2)	(Y^2)	(xy)
1	3.5789	4.1579	0.0930	-0.2737	0.01	0.07	0.02545

2	3.5789	4.2105	0.0930	-0.2211	0.01	0.05	-0.021
3	3.6316	4.3158	0.1456	-0.1158	0.02	0.01	-0.017
4	3.6316	4.4737	0.1456	0.0421	0.02	0.00	0.006
5	3.6316	4.3684	0.1456	-0.0632	0.02	0.00	-0.005
6	3.4211	4.0526	-0.0649	-0.3789	0.00	0.14	0.023
7	3.4737	4.1579	-0.0123	-0.2737	0.00	0.07	0.003
8	3.3158	4.7368	-0.1702	0.3053	0.03	0.09	-0.052
9	3.2105	4.1053	-0.2754	-0.3263	0.08	0.11	0.090
10	3.3158	4.5263	-0.1702	0.0947	0.03	0.01	-0.016
11	3.3158	4.3158	-0.1702	-0.1158	0.03	0.01	0.020
12	3.4211	4.4737	-0.0649	0.0421	0.00	0.00	-0.003
13	3.2632	4.5789	-0.2228	0.1474	0.05	0.02	-0.033
14	3.4211	4.5789	-0.0649	0.1474	0.00	0.02	-0.010
15	3.4211	4.4211	-0.0649	-0.0105	0.00	0.00	0.001
16	3.5263	4.5263	0.0404	0.0947	0.00	0.01	0.004
17	3.5789	4.5263	0.0930	0.0947	0.01	0.01	0.009
18	3.4737	4.6316	-0.0123	0.2000	0.00	0.04	-0.002
19	3.5789	4.4737	0.0930	0.0421	0.01	0.00	0.004
20	3.5789	4.4737	0.0930	0.0421	0.01	0.00	0.004
21	3.5263	4.4737	0.0404	0.0421	0.00	0.00	0.002
22	3.4211	4.3684	-0.0649	-0.0632	0.00	0.00	0.004
23	3.4211	4.3684	-0.0649	-0.0632	0.00	0.00	0.004
24	3.6316	4.5763	0.1456	0.0947	0.02	0.01	0.014
25	3.8421	4.5789	0.3561	0.1474		0.02	0.052

					C.13		
26	3.6316	4.6316	0.1456	0.2000	0.07	0.04	0.029
27	3.4737	4.4211	0.0123	-0.0105	0.00	0.00	0.000
28	3.3604	4.3684	-0.1175	-0.0632	0.01	0.00	0.007
29	3.3684	4.5763	-0.1175	0.0947	0.01	0.01	-0.011
30	3.5263	4.5789	0.0404	0.1474	0.00	0.02	0.006
Jumlah	104.5789	132.9474	0.0000	0.0000	0.55	0.81	0.085
Mean	3.4860	4.4316					

$$r_{xy} = \frac{0.085}{\sqrt{(0.55)(0.81)}} = 0.1284$$

Berdasarkan perhitungan di atas, koefisien korelasi antara variabel independen (sarana prasarana) dengan variabel dependen (kinerja dosen) sebesar 0.1284, dengan berada pada interval koefisien 0.00 – 0.199 (lihat tabel 1: Pedoman memberikan interpretasi koefisien korelasi), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antarvariabel termasuk kategori hubungan yang sangat rendah.

Sedangkan untuk mencari pengaruh varians variable digunakan teknik statistik, dengan menghitung besarnya koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan kemudian mengalikannya dengan 100%. Dalam penelitian ini, telah ditemukan kuadrat koefisien korelasi sebesar 0,1284 (dikuadratkan). Nilai tersebut, dikuadratkan selanjutnya dikalikan dengan 100%

$$\text{Koefisien determinasi } (0,1284)^2 \times 100\% = 0,0165 \times 100\% = 1,65 \%$$

Dengan determinasi sebesar 1,65% dapat diinterpretasikan pengaruh yang sangat rendah (tidak signifikan) antara kualitas sarana prasarana dengan kualitas kinerja dosen sangat rendah (tidak signifikan). Hal ini terbukti benar bahwa, meskipun rata-rata (mean) penilaian kualitas sarana prasarana hanya menunjukkan nilai yang cukup, yaitu sebesar 3,486, namun rata-rata kinerja dosen menunjukkan penilaian yang baik, yaitu sebesar 4,432.

2. Uji Hipotesis 2: Kualitas Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Dosen

Korelasi antara kualitas kompensasi merupakan korelasi sederhana seperti gambar berikut ini



Rumus korelasi Product Moment berdasarkan data

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} = \frac{0,055}{\sqrt{(0,22)(0,81)}} = 0,0829$$

Tabel 6

Kualitas (X1) dan Kinerja (Y)

No. Resp	X1	Y	(X1 - X) x	(Y - Y) y	(X ²)	(Y ²)	(xy)
1	3,0769	4,1579	0,1615	-0,2737	0,03	0,07	-0,044
2	2,8452	4,2105	-0,0692	-0,2211	0,00	0,05	0,015

3	2.7692	4.3158	-0.1452	-0.1158	0.02	0.01	0.017
4	2.8462	4.4737	-0.0632	0.0421	0.00	0.00	-0.003
5	2.9231	4.3684	0.0077	-0.0532	0.00	0.00	0.000
6	2.7692	4.0526	-0.1452	-0.3789	0.02	0.14	0.055
7	2.9231	4.1579	0.0077	-0.2737	0.00	0.07	-0.002
8	2.8462	4.7368	-0.0632	0.3053	0.00	0.09	-0.021
9	2.9231	4.1053	0.0077	-0.3263	0.00	0.11	-0.003
10	2.6923	4.5263	-0.2231	0.0947	0.05	0.01	-0.021
11	2.9231	4.3158	0.0077	-0.1158	0.00	0.01	-0.001
12	2.9231	4.4737	0.0077	0.0421	0.00	0.00	0.000
13	2.9231	4.5789	0.0077	0.1474	0.00	0.02	0.001
14	2.8452	4.5789	-0.0692	0.1474	0.00	0.02	-0.010
15	2.9231	4.4211	0.0077	-0.0105	0.00	0.00	0.000
16	3.0000	4.5263	0.0846	0.0947	0.01	0.01	0.008
17	3.0000	4.5263	0.0846	0.0947	0.01	0.01	0.008
18	3.0000	4.6316	0.0846	0.2000	0.01	0.04	0.017
19	2.9231	4.4737	0.0077	0.0421	0.00	0.00	0.000
20	3.0000	4.4737	0.0846	0.0421	0.01	0.00	0.004
21	3.0000	4.4737	0.0846	0.0421	0.01	0.00	0.004
22	3.0000	4.3684	0.0846	-0.0532	0.01	0.00	-0.005
23	2.8462	4.3684	-0.0692	-0.0532	0.00	0.00	0.004
24	2.8462	4.5263	-0.0692	0.0947	0.00	0.01	-0.007
25	2.9231	4.5789	0.0077	0.1474	0.00	0.02	0.001
26	2.9231	4.6316	0.0077	0.2000		0.04	0.002

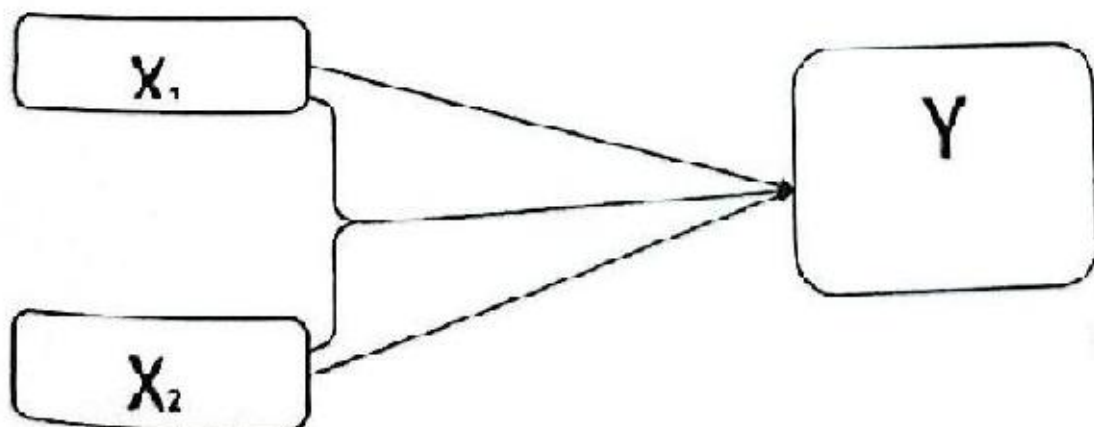
					0.00		
27	2.8462	4.4211	-0.0692	-0.0105	0.00	0.00	0.001
28	3.0000	4.3684	0.0846	-0.0632	0.01	0.00	-0.005
29	3.0000	4.5263	0.0846	0.0947	0.01	0.01	0.008
30	3.0000	4.5789	0.0846	0.1474	0.01	0.02	0.012
Jumlah	87.4615	132.9474	0.0000	0.0000	0.22	0.81	0.035
Mean	2.9154	4.4316					

Berdasarkan perhitungan di atas, koefisien korelasi antara variabel independen (kompensasi) dengan variabel dependen (kinerja dosen) sebesar 0.0829, berada pada interval koefisien 0.00 – 0.199, sehingga termasuk kategori sangat rendah. Jadi, terdapat pengaruh yang sangat rendah (tidak signifikan) antara kualitas sarana prasarana dengan kualitas kinerja dosen. Bahkan, nilai korelasi kompensasi dengan kinerja dosen lebih rendah lagi dari nilai sarana prasarana. Dengan demikian, meskipun penilaian kualitas kompensasi hanya menunjukkan nilai sangat kurang, namun kinerja dosen menunjukkan penilaian yang baik.

Nilai korelasi sebesar 0.0829 berlaku hanya untuk 30 sampel (responden). Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 60 orang, maka perlu diuji signifikansinya dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.0829\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.0829^2}} = 0,44$$

3. Uji Hipotesis 3: Kualitas sarana prasarana dan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Dosen



Hipotesis dengan dua variabel independen lebih dari satu diuji dengan metode korelasi ganda ($R_{YX_1X_2}$), dengan rumus sebagai berikut.

$$R_{YX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{YX_1}^2 + r_{YX_2}^2 - 2r_{YX_1}r_{YX_2}r_{X_1X_2}}{1 - r_{X_1X_2}^2}}$$

r_{yx1x2}
variate Y

= korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama-sama dengan

r_{y1}

= korelasi Product Moment antara X1 dengan Y

r_{y2}

= korelasi Product Moment antara X2 dengan Y

r_{x1x2}

= korelasi Product Moment antara X1 dengan X2

$$r_{112} = \frac{\sum X_1 X_2}{\sqrt{\sum X_1^2} \sqrt{\sum X_2^2}} = \frac{0.217}{\sqrt{0.22} \sqrt{0.22}} = 0.986$$

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}} = \sqrt{\frac{(0.1284)^2 + (0.0829)^2 - 2}{1 - (0.986)^2}}$$

$$= 0.086$$

Jadi nilai korelasi ganda (R_{yx1x2}) adalah 0.086, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh kualitas sarana prasarana dan kompensasi terhadap kinerja dosen sebesar 0.086. Nilai tersebut masuk ke dalam interval koefisien 0.00 – 0.199, sehingga tingkat hubungannya sangat rendah.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL, DAN SARAN UNTUK PENELITIAN SELANJUTNYA



5. Analisis Kompensasi

Prosedur kompensasi yang dilakukan adalah dengan menggunakan standar sebesar 2.915, sehingga terdapat 60 orang yang terdapat di perusahaan yang telah melakukan analisis kompensasi. Dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut masih belum sesuai dengan standar yang berlaku. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya informasi mengenai standar kompensasi yang berlaku, kurangnya komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta kurangnya transparansi dalam proses pemberian kompensasi.

BAR V

KESIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL, DAN SARAN UNTUK PENELITIAN SELANJUTNYA

A. KESIMPULAN

1. Statistik Deskriptif

a. Penilaian Sarana Prasarana

Secara umum responden menilai sarana dan prasarana di Universitas Moesopo Beragama dengan kategori cukup, karena mendapat penilaian sebesar 3, 486. Dari 19 komponen yang dinilai, komponen kebersihan ruang dosen (no.6) dan toilet (9), ketersediaan alat bantu (no.12), serta keberadaan taman/ruang hijau (no.19) dinilai baik. Sedangkan komponen yang dinilai tidak baik ada empat, yaitu ketercukupan kursi di ruang dosen (no.11), kesiapan ruang kuliah (no.13), keterangan ruang kelas (no.15), serta ketersediaan tempat ibadah. Selebihnya, responden menilai kualitas sarana dan prasarana dengan kategori cukup.

b. Penilaian Kompensasi

Penilaian kompensasi yang diberikan institusi kepada dosen dinilai oleh responden sebesar 2, 915, sehingga termasuk ke dalam kategori kurang baik. Penilaian tiap komponen tidak jauh dari nilai rata-rata untuk keseluruhan komponen yang dinilai. Dari data yang dikumpulkan responden menyatakan tidak puas dengan gaji yang diterima jika dikaitkan dengan tugas yang diemban (no.3) dan tidak merasa cukup dengan gaji yang diterima (no.5).

c. Kinerja Dosen

Secara umum kinerja dosen Universitas Prof.Dr. Muesopo (Beragama) rata-rata dinilai baik dengan nilai sebesar 4,432. Nilai masing-masing komponen juga memperlihatkan kisaran yang tidak jauh dari nilai rata-ratanya.

2. Hasil Uji Hipotesis 1: diterima

a. Hipotesis 1: diterima, namun tidak signifikan

Berdasarkan perhitungan hasil uji hipotesis 1, koefisien korelasi antara variabel independen (sarana prasarana) dengan variabel dependen (kinerja dosen) sebesar 0,1284, berada pada interval koefisien 0,00 – 0,199 (lihat tabel 1: Pedoman memberikan interpretasi koefisien korelasi), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antarvariabel termasuk kategori hubungan yang sangat rendah. Sedangkan koefisien determinasinya: $(0,1284)^2 \times 100\% = 0,0165 \times 100\% = 1,65\%$

Dengan determinasi sebesar 1,65% dapat diinterpretasikan pengaruh yang sangat rendah (tidak signifikan) antara kualitas sarana prasarana dengan kualitas kinerja dosen sangat rendah (tidak signifikan). Hal ini terbukti benar bahwa meskipun rata-rata (mean) penilaian kualitas sarana prasarana hanya menunjukkan nilai yang cukup, yaitu sebesar 3,486, namun rata-rata kinerja dosen menunjukkan penilaian yang baik, yaitu sebesar 4,432. Artinya kualitas sarana dan prasarana mempengaruhi secara positif kinerja dosen, namun tidak secara signifikan.

b. Hipotesis 2: tidak diterima

Berdasarkan perhitungan di atas, koefisien korelasi antara variabel independen (kompensasi) dengan variabel dependen (kinerja dosen) sebesar 0,0829, berada pada interval koefisien 0,00 – 0,199, sehingga termasuk kategori sangat rendah. Jadi, terdapat pengaruh yang sangat rendah (tidak signifikan) antara kualitas sarana prasarana dengan kualitas kinerja dosen. Bahkan, nilai korelasi kompensasi dengan kinerja dosen lebih rendah lagi dari nilai sarana prasarana. Dengan demikian, meskipun penilaian kualitas kompensasi hanya

menunjukkan nilai sangat kurang, namun kinerja dosen menunjukkan penilaian yang baik. Hal ini menarik untuk dicermati lebih mendalam, bahwa dosen di Institut ini memperlihatkan kinerja yang baik meskipun kompensasi yang diterima dinilai tidak baik (kurang memuaskan).

c. Hipotesis 3: tidak diterima

Nilai korelasi ganda (R_{yx1x2}) antara variable kualitas sarana prasarana dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen adalah 0.086. Nilai tersebut masuk ke dalam interval koefisien 0.00 – 0.199, sehingga tingkat hubungannya sangat rendah. Dengan kata lain tidak ada pengaruh signifikan antara variable independen dengan variable dependen. Hasil uji hipotesis 3 ini juga memperlihatkan bahwa dosen-dosen Universitas ProfDr. Moestopo (Beragama) memperlihatkan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap kinerja mereka sebagai dosen/pengajar.

B. IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dari hasil uji hipotesis, penelitian dapat menerima hipotesis 1, bahwa ada pengaruh kualitas sarana dan prasarana terhadap kinerja dosen, namun tidak terlalu signifikan, dengan kata lain dosen Universitas ProfDr. Moestopo (Beragama) dapat menunjukkan kinerja baik dengan kualitas sarana dan prasarana yang cukup saja. Namun demikian, dalam rangka upaya lebih meningkatkan kinerja para dosen yang tentunya akan berimplikasi terhadap meningkatnya mutu pendidikan di universitas tersebut, perlu upaya meningkatkan kualitas sarana dan prasana dari kategori cukup menjadi kategori baik, dan bahkan sangat baik.

Julukan pendidik/guru/dosen/ sebagai "pahlawan tanpa tanda jasa" sangat tepat diberikan kepada para dosen Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), karena meskipun kompensasi yang diberikan institusi dinilai tidak memuaskan, namun hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja dosen yang dinilai baik.

C. SARAN UNTUK PENELITIAN SELANJUTNYA

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan dalam upaya meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu pendidikan di Universitas Prof.Dr. Moestopo (Beragama). Peneliti-peneliti selanjutnya dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen agar dapat lebih ditingkatkan dari nilai baik menjadi sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

Dodid, Fred R. (2009). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Salemba Empat.
 Departemen Pendidikan Nasional. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Handoko, T. Hari (1989). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka

Mecitono, SU, R. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Eknesia

Pangabean, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Sugiono, Prof. D. (2001). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Tjiptono, Fandy dan Dedi A. (2001). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Andi

Utami, Hascia. (2005). *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia



DAFTAR PUSTAKA

- Dadid, Fred R. (2009) **Manajemen Strategis**. Jakarta: Salemba Empat.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2002). **Kamus Besar Bahasa Indonesia**. Jakarta: Balai Pustaka
- Hardoko, T. Hani. (1989). **Manajemen Personalia Dan Sumber daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE
- Moertono, SU, RS dan Agus Harjito. (2001). **Manajemen Keuangan**. Yogyakarta: Ekonisia
- Pangabean, Mutiara Sibarani. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sugiyono, Prof. Dr. (2003). **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta
- Tjiptoso, Fandy dan Dadi Adriana. (2006). **Pemasaran Strategik**. Yogyakarta: Andi
- Umar, Husein (2005). **Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen**. Jakarta: Gramedia

DAFTAR KUESIONER

A. Kualitas Sarana Prasarana

Kami mohon Saudara menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda (✓) pada kolom jawaban yang sesuai. Di bagian bawah terdapat nama dan alamat dosen penguji di Universitas Prof. Dr. Soedjatmaja.

Keterangan Angka jawab:

1 = sangat tidak baik

2 = tidak baik

3 = cukup

4 = baik

5 = sangat baik



No		
1	Apakah jumlah jumlah dosen yang mengajar di kelas sudah cukup?	
2	Apakah persediaan alat tulis dan bahan tulis di kelas sudah cukup?	
3	Apakah kondisi ruangan kelas sudah baik untuk belajar?	
4	Apakah ruangan kelas sudah dilengkapi dengan pendingin udara (AC) yang memadai?	
5	Apakah surat kabar yang tersedia di kelas sudah cukup?	
6	Apakah ruangan dosen selalu bersih sehingga dosen dapat istirahat menunggu jam mengajar berikutnya?	
7	Apakah makan siang untuk dosen sudah cukup?	
8	Apakah ruang dosen sudah cukup aman untuk menyimpan tas, laptop dan barang-barang berharga lainnya saat dosen keluar untuk mengajar?	
9	Apakah toilet ruang dosen sudah cukup bersih dan nyaman setiap saat akan digunakan oleh dosen?	
10	Apakah luz ruang dosen yang ada sudah cukup?	
11	Apakah kursi di ruangan dosen sudah cukup jumlahnya dan dalam kondisi baik?	
12	Apakah alat bantu perkutana (whiteboard, OHP, infocus, Sound System) sudah sangat baik?	

Lampiran 1

DAFTAR KUESIONER

A. Kualitas Sarana Prasarana

Kami mohon Saudara menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda mengenai kualitas sarana prasarana di Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama).

Keterangan Angka jawaban:

1 = sangat tidak baik

2 = tidak baik

3 = cukup

4 = baik

5 = sangat baik

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Apakah jumlah kursi dan meja di ruangan dosen cukup jumlahnya?					
2	Apakah petugas yang ada di ruangan dosen ramah dan baik dalam melayani dosen?					
3	Apakah komputer dan internet yang disediakan sudah sangat baik untuk digunakan setiap saat oleh dosen?					
4	Apakah ruangan dosen sudah dilengkapi dengan pengatur suhu udara (AC) sehingga dosen merasa nyaman?					
5	Apakah surat kabar yang disediakan di ruang dosen sudah cukup?					
6	Apakah ruangan dosen selalu bersih sehingga dosen dapat istirahat menunggu jam mengajar berikutnya?					
7	Apakah makan siang untuk dosen sudah cukup?					
8	Apakah ruang dosen cukup aman untuk menyimpan tas, laptop dan barang-barang berharga lainnya saat dosen keluar untuk mengajar?					
9	Apakah toilet ruang dosen sudah cukup bersih dan nyaman setiap saat akan digunakan oleh dosen?					
10	Apakah luas ruang dosen yang ada sudah cukup?					
11	Apakah kursi di ruangan dosen sudah cukup jumlahnya dan dalam kondisi baik?					
12	Apakah alat bantu perkuliahan (whiteboard, OHP, Infocus, Sound System) sudah sangat baik?					

13	Apakah ruang kuliah selalu siap pakai dan dalam keadaan bersih saat akan digunakan?					
14	Apakah ruang kelas yang ada selimbang dengan jumlah mahasiswa?					
15	Apakah ruang kelas cukup tenang dari gangguan suara-suara dari ruang kelas?					
16	Apakah tempat parkir yang disediakan cukup luas dan nyaman?					
17	Apakah petugas keamanan (security) memiliki kemampuan dalam pelayanan parkir?					
18	Apakah tersedia sarana ibadah yang cukup nyaman?					
19	Apakah taman (ruang hijau) yang tersedia cukup nyaman saat dosen mencari udara segar?					

Lampiran 1

DAFTAR KUESIONER

B. Kualitas Kompensasi

Kami mohon Saudara menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (V) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda mengenai kualitas kompensasi di Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama).

Keterangan Angka jawaban:

1 = sangat tidak baik

2 = tidak baik

3 = cukup

4 = baik

5 = sangat baik

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Apakah dosen puas dengan kenaikan gaji yang diberlakukan saat ini?					
2	Apakah dosen puas dengan gaji yang diterima saat ini?					
3	Apakah dosen puas dengan gaji yang diterima dikaitkan dengan pekerjaan yang diamban?					
4	Apakah gaji yang diterima mencukupi biaya hidup sehari-hari?					
5	Apakah dosen merasa cukup gaji yang diterima?					
6	Apakah dosen puas dengan asuransi kesehatan yang diterima?					
7	Apakah dosen puas dengan asuransi jiwa yang diterima?					
8	Apakah dosen puas dengan asuransi perumahan yang diterima?					
9	Apakah dosen puas dengan Tunjangan Hari Raya (THR) yang diterima?					
10	Apakah dosen puas dengan gaji ketiga belas yang diterima?					
11	Apakah dosen puas dengan bonus akhir yang diterima?					
12	Apakah dosen puas dengan makan siang yang disediakan?					
13	Apakah dosen puas dengan acara rekreasi yang diselenggarakan setiap tahun?					

Lampiran 1

DAFTAR KUESIONER

c. penilaian Kinerja Dosen

Kami mohon Saudara menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (v) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda mengenai kinerja dosen di Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta.

Keterangan Angka Jawaban:

1 = sangat tidak baik; 2 = tidak baik; 3 = cukup; 4 = baik; 5 = sangat baik

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Apakah dosen memberikan Satuan Acara Perkuliahan (SAP) kepada mahasiswa?					
2	Apakah dosen memberikan kuliah dari buku yang mutakhir?					
3	Apakah dosen menginformasikan sumber bacaan yang digunakan?					
4	Apakah dosen memberikan kuliah kuliah dengan persiapan yang baik?					
5	Apakah dosen memberikan contoh-contoh ketika menjelaskan konsep-konsep?					
6	Apakah dosen menggunakan variasi cara/metode metode mengajar?					
7	Apakah dosen mengaktifkan mahasiswa untuk bertanya dan memberikan tanggapan?					
8	Apakah dosen mampu mengendalikan kelas?					
9	Apakah dosen memotivasi mahasiswa untuk belajar?					
10	Apakah dosen memberikan nilai objektif?					
11	Apakah dosen membahas dan mengembalikan hasil ujian?					
12	Apakah ujian sesuai dengan topik-topik yang diajarkan?					
13	Apakah dosen memadukan pengalaman dan teori guna meningkatkan kualitas mengajar?					
14	Apakah dosen hadir sesuai tepat waktu?					
15	Apakah dosen menggunakan waktu kuliah sesuai yang telah ditetapkan?					
16	Apakah dosen mengganti kuliah pengganti?					
17	Apakah dosen mengajar sesuai dengan jumlah mengajar yang ditentukan?					
18	Apakah dosen mengajar sesuai dengan standarisasi yang telah ditetapkan?					
19	Apakah dosen mengajar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja?					

Lampiran 2
Hasil Olah Data

A. Sarana Prasarana

R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Rerata
1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3.579
2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	2	4	3	3	5	3.579
3	3	3	3	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	2	4	3	3	4	3.632
4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3.632
5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	5	3.632
6	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3.421
7	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3.474
8	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3.315
9	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3.211
10	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	4	3	5	3.316
11	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	5	2	3	3	3	5	3.316
12	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	5	2	5	3	4	5	3.421
13	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	2	5	2	3	4	3.263
14	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	5	2	3	5	3.421
15	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3.421
16	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3.526
17	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3.579
18	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3.474
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3.579
20	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3.579
21	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3.526
22	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	5	3.421
23	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3.421
24	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3.632
25	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	3	5	3	3	4	3.842
26	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	5	3	5	3	3	4	3.632
27	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3.474
28	4	3	2	3	4	4	3	3	5	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3.368
29	3	3	2	3	4	4	3	3	5	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3.368
30	3	3	2	4	4	4	4	3	5	4	2	4	3	5	3	3	4	3	4	3.526
Jumlah	100	99	91	110	114	120	104	107	131	93	84	123	87	129	81	118	92	97	139	105
Mean	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3.496

Keterangan:

R = Responden

Mean = nilai jumlah/jumlah responden

Lampiran 2
Hasil Olah Data

Kompensasi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Mean tiap resp
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3.0769
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2.9462
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.7597
4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.8462
5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2.9231
6	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2.7692
7	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2.9231
8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2.8462
9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.9231
10	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2.6923
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.9231
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2.9231
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2.9231
14	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2.8462
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2.9231
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.0000
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.0000
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.0000
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.9231
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.0000
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.0000
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.0000
23	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2.8462
24	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2.8462
25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.9231
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.9231
27	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2.8462
28	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3.0000
29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.0000
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.0000
Jumlah	87	87	85	88	85	87	89	87	89	87	88	89	89	
Mean	2.9	2.9	2.833	2.933	2.833	2.9	2.967	2.9	2.957	2.9	2.933	2.967	2.967	2.915384615

Keterangan:

3 = Responden

2 = Kompensasi

Mean = Jumlah nilai / jumlah responden

Lampiran 2
Hasil Olah Data

Khoirji

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Rerata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4.1579
2	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4.2105
3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4.3154
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4.4737
5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4.3684
6	5	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4.0526
7	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4.1579
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4.7366
9	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4.1053
10	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4.5261
11	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4.3154
12	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4.4737
13	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4.5789
14	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4.5789
15	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4.4211
16	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4.5263
17	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4.5263
18	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4.5316
19	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4.4787
20	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4.4737
21	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4.4737
22	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4.3684
23	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4.3684
24	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4.5263
25	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4.5789
26	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4.6316
27	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4.4211
28	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4.3684
29	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4.5263
30	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4.5789
Jumlah	149	135	129	121	132	126	121	124	118	133	129	131	129	132	135	125	136	129	130	
Rata	4.97	4.5	4.3	4.43	4.4	4.53	4.37	4.47	4.27	4.63	4.3	4.37	4.5	4.4	4.5	4.6	4.53	4.3	4.33	4.432

Keterangan:

R = Responden

K = Kinerja

Mean = Jumlah nilai / Jumlah responden

Lampiran 3
Tabel
Korelasi Sarana Prasarana (X1) dan Kinerja (Y)

No. Resp	X1	Y	(X1 - X) x	(Y - Y) y	(x ²)	(y ²)	(xy)
1	3.5789	4.1579	0.0930	-0.2737	0.01	0.07	-0.025
2	3.5789	4.2105	0.0930	-0.2211	0.01	0.05	-0.021
3	3.6316	4.3158	0.1456	-0.1158	0.02	0.01	-0.017
4	3.6316	4.4737	0.1456	0.0421	0.02	0.00	0.006
5	3.6316	4.3684	0.1456	-0.0632	0.02	0.00	-0.009
6	3.4211	4.0526	-0.0649	-0.3789	0.00	0.14	0.025
7	3.4737	4.1579	-0.0123	-0.2737	0.00	0.07	0.003
8	3.3158	4.7368	-0.1702	0.3053	0.03	0.09	-0.052
9	3.2105	4.1053	-0.2754	-0.3263	0.08	0.11	0.090
10	3.3158	4.5263	-0.1702	0.0947	0.03	0.01	-0.016
11	3.3158	4.3158	-0.1702	-0.1158	0.03	0.01	0.020
12	3.4211	4.4737	-0.0649	0.0421	0.00	0.00	-0.003
13	3.2632	4.5789	-0.2228	0.1474	0.05	0.02	-0.033
14	3.4211	4.5789	-0.0649	0.1474	0.00	0.02	-0.010
15	3.4211	4.4211	-0.0649	-0.0105	0.00	0.00	0.001
16	3.5263	4.5263	0.0404	0.0947	0.00	0.01	0.004
17	3.5789	4.5263	0.0930	0.0947	0.01	0.01	0.009
18	3.4737	4.6316	-0.0123	0.2000	0.00	0.04	-0.002
19	3.5709	4.4737	0.0930	0.0421	0.01	0.00	0.004
20	3.5789	4.4737	0.0930	0.0421	0.01	0.00	0.004
21	3.5263	4.4737	0.0404	0.0421	0.00	0.00	0.002
22	3.4211	4.3684	-0.0649	-0.0632	0.00	0.00	0.004
23	3.4211	4.3684	-0.0649	-0.0632	0.00	0.00	0.004
24	3.6316	4.5263	0.1456	0.0947	0.02	0.01	0.014
25	3.8421	4.5789	0.3561	0.1474	0.13	0.02	0.052
26	3.6316	4.6316	0.1456	0.2000	0.02	0.04	0.029
27	3.4737	4.4211	-0.0123	-0.0105	0.00	0.00	0.000
28	3.3684	4.3684	-0.1175	-0.0632	0.01	0.00	0.007
29	3.3684	4.5263	-0.1175	0.0947	0.01	0.01	-0.011
30	3.5263	4.5789	0.0404	0.1474	0.00	0.02	0.006
Jumlah	104.5789	132.9474	0.0000	0.0000	0.55	0.81	0.085
Mean	3.4860	4.4316					

Lampiran 3
Tabel
Kualitas Kompensasi (X1) dan Kinerja (Y)

No Resp	X1	Y	(X1 - $\bar{X}$) x	(Y - $\bar{Y}$) y	(x^2)	(y^2)	(xy)
1	3.0769	4.1579	0.1615	-0.2737	0.03	0.07	-0.044
2	2.8467	4.2105	-0.0692	-0.2211	0.00	0.05	0.015
3	2.7692	4.3158	-0.1462	-0.1158	0.02	0.01	0.017
4	2.8462	4.4737	-0.0692	0.0421	0.00	0.00	-0.003
5	2.9231	4.3684	0.0077	-0.0632	0.00	0.00	0.000
6	2.7692	4.0526	-0.1462	-0.3739	0.02	0.14	0.055
7	2.9231	4.1579	0.0077	-0.2737	0.00	0.07	-0.002
8	2.8462	4.7368	-0.0692	0.3053	0.00	0.09	-0.021
9	2.9231	4.1053	0.0077	-0.3263	0.00	0.11	-0.003
10	2.6523	4.5263	-0.2231	0.0947	0.05	0.01	-0.021
11	2.9231	4.3158	0.0077	-0.1158	0.00	0.01	-0.001
12	2.9231	4.4737	0.0077	0.0421	0.00	0.00	0.000
13	2.9231	4.5789	0.0077	0.1474	0.00	0.02	0.001
14	2.8462	4.5789	-0.0692	0.1474	0.00	0.02	-0.010
15	2.9231	4.4211	0.0077	-0.0105	0.00	0.00	0.000
16	3.0000	4.5263	0.0846	0.0947	0.01	0.01	0.008
17	3.0000	4.5763	0.0846	0.0947	0.01	0.01	0.008
18	3.0000	4.6316	0.0846	0.2000	0.01	0.04	0.017
19	2.9231	4.4737	0.0077	0.0421	0.00	0.00	0.000
20	3.0000	4.4737	0.0846	0.0421	0.01	0.00	0.004
21	3.0000	4.4737	0.0846	0.0421	0.01	0.00	0.004
22	3.0000	4.3684	0.0846	-0.0632	0.01	0.00	-0.005
23	2.8462	4.3684	-0.0692	-0.0632	0.00	0.00	0.004
24	2.8462	4.5263	-0.0692	0.0947	0.00	0.01	-0.007
25	2.9231	4.5789	0.0077	0.1474	0.00	0.02	0.001
26	2.9231	4.6316	0.0077	0.2000	0.00	0.04	0.002
27	2.8462	4.4211	-0.0692	-0.0105	0.00	0.00	0.001
28	3.0000	4.3684	0.0846	-0.0632	0.01	0.00	-0.005
29	3.0000	4.5263	0.0846	0.0947	0.01	0.01	0.008
30	3.0000	4.5789	0.0846	0.1474	0.01	0.02	0.012
Jumlah	87.4615	132.9474	0.0000	0.0000	0.22	0.81	0.035
Mean	2.9154	4.4316					

Lampiran 3

Tabel

Kualitas Sarana Prasarana (X_1) dan kompensasi (X_2)

No. Resp	X	Y	(X1 - X)	(Y - Y)	(X ²)	(Y ²)	(XY)
	(X ₁)	(X ₂)	x	y	(X ₁) ²	(X ₂) ²	(X ₁) (X ₂)
1	3.0769	3.0769	0.1615	0.1615	0.03	0.03	0.026
2	2.8462	2.8462	-0.0692	-0.0692	0.00	0.00	0.005
3	2.7692	2.7692	-0.1462	-0.1462	0.02	0.02	0.021
4	2.8462	2.8462	-0.0692	-0.0692	0.00	0.00	0.005
5	2.9231	2.9231	0.0077	0.0077	0.00	0.00	0.000
6	2.7692	2.7692	-0.1462	-0.1462	0.02	0.02	0.021
7	2.9231	2.9231	0.0077	0.0077	0.00	0.00	0.000
8	2.8462	2.8462	-0.0692	-0.0692	0.00	0.00	0.005
9	2.9231	2.9231	0.0077	0.0077	0.00	0.00	0.000
10	2.6923	2.6923	-0.2231	-0.2231	0.05	0.05	0.050
11	2.9231	2.9231	0.0077	0.0077	0.00	0.00	0.000
12	2.9231	2.9231	0.0077	0.0077	0.00	0.00	0.000
13	2.9231	2.9231	0.0077	0.0077	0.00	0.00	0.000
14	2.8462	2.8462	-0.0692	-0.0692	0.00	0.00	0.005
15	2.9231	2.9231	0.0077	0.0077	0.00	0.00	0.000
16	3.0000	3.0000	0.0846	0.0846	0.01	0.01	0.007
17	3.0000	3.0000	0.0846	0.0846	0.01	0.01	0.007
18	3.0000	3.0000	0.0846	0.0846	0.01	0.01	0.007
19	2.9231	2.9231	0.0077	0.0077	0.00	0.00	0.000
20	3.0000	3.0000	0.0846	0.0846	0.01	0.01	0.007
21	3.0000	3.0000	0.0846	0.0846	0.01	0.01	0.007
22	3.0000	3.0000	0.0846	0.0846	0.01	0.01	0.007
23	2.8462	2.8462	-0.0692	-0.0692	0.00	0.00	0.005
24	2.8462	2.8462	-0.0692	-0.0692	0.00	0.00	0.005
25	2.9231	2.9231	0.0077	0.0077	0.00	0.00	0.000
26	2.9231	2.9231	0.0077	0.0077	0.00	0.00	0.000
27	2.8462	2.8462	-0.0692	-0.0692	0.00	0.00	0.005
28	3.0000	3.0000	0.0846	0.0846	0.01	0.01	0.007
29	3.0000	3.0000	0.0846	0.0846	0.01	0.01	0.007
30	3.0000	3.0000	0.0846	0.0846	0.01	0.01	0.007
Jumlah	87.4615	87.4615	0.0000	0.0000	0.22	0.22	0.217
Ratarata	2.9154	2.9154					

