

**PENGARUH SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA
DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Oleh :

KARMINEM

NPM : 1403100031

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SISIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama Lengkap : **KARMINEM**
N P M : 1403100031
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : **PENGARUH SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SUMATERA UTARA**

Medan, 22 Maret 2018

Pembimbing

Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi

NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd

Dekan,

Dr. RUDIANTO, M.Si

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

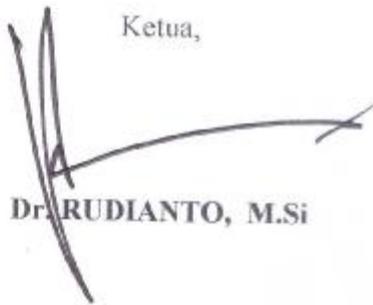
Nama Lengkap : **KARMINEM**
N P M : 1403100031
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Pada hari, tanggal : Kamis, 22 Maret 2018
W a k t u : Pukul 08.00 WIB s/d selesai

TIM PENGUJI

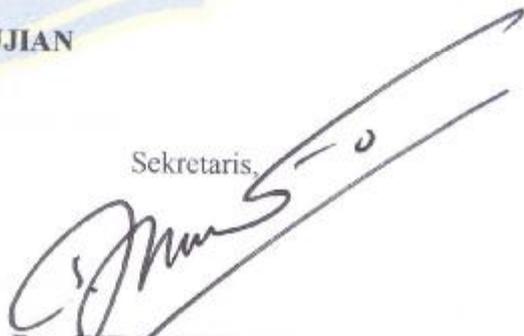
PENGUJI I : **Drs. H. A. HIDAYAH DALIMUNTHE, M.Si** (.....)
PENGUJI II : **MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP** (.....)
PENGUJI III : **Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si** (.....)

PANITIA UJIAN

Ketua,


Dr. RUDIANTO, M.Si

Sekretaris,


Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, Karminem, NPM 1403100031, menyatakan bahwa sungguh-sungguh:

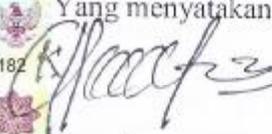
1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilarang oleh Undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut Undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulis saya sendiri, bukan karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh keserjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai ujian skripsi saya ini dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar keserjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, Maret 2018

METERAI
TEMPEL
3FD2CAEF964082182
6000
RUPIAH

Yang menyatakan

Karminem



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Dasar Kepercayaan
 surac ini agar disebutkan
 gelimya

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Karminem
 N P M : 1403100031
 Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
 Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA DOSEN
 DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SUMATERA UTARA

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	20/2-2018	ACC Draft Angket	
2	29/2-2018	perbaikkan isi bab I	
3	28/2-2018	Perbaikkan isi bab II dan Bab III	
4	3/3-2018	ACC Bab I, II, dan Bab III	
5	5/3-2018	-Perbaikkan bab IV -Perbaikkan daftar pustaka	
6	6/3-2018	ACC bab IV, dan daftar pustaka	
7	9/3-2018	Revisi bab V	
8		ACC Skripsi	

Medan,20.....

Dekan,

Ketua Program Studi,

 (Nelli Kharitiah S.P., M.Pd)

Pembimbing ke :

 (Drs. Bangun Nurbuhari, M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SUMATERA UTARA

KARMINEM

1403100031

Sistem Remunerasi yang diberikan pemerintah dengan tujuan untuk mensejahterakan pegawai negeri sipil sangat penting perannya. Karena dengan adanya sistem remunerasi ini pegawai negeri sipil akan lebih giat dan termotivasi semangat kerjanya dalam menjalankan tugasnya dan produktivitas kerja pegawainya akan lebih baik. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja dosen di UNIVERSITA ISLAM NEGERI (UIN) Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besarkah tingkat sistem remunerasi terhadap kinerja dosen di UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) Sumatera Utara. Sedangkan manfaat penelitian ini adalah untuk mengembangkan wawasan keilmuan dan kemampuan untuk melatih diri penulis berpikir secara ilmiah.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan analisis secara kuantitatif. Peneliti menggunakan beberapa rumus yaitu, uji korelasi product moment, uji regresi linier sederhana dan uji determinan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap (PNS) FAKULTAS USHULLUDIN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) Sumatera Utara dengan berjumlah 62 orang dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya ada pengaruh system remunerasi terhadap produktivitas kinerja dosen di Universitas Islam Negeri. Hal ini terbukti berdasarkan perhitungan dari kedua variable dengan r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu $r_{xy} = 0,636,66 > 0,534$ dengan $n=50$ orang yang taraf signifikan 5%. Kemudian tingkat kolerasi antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y) berada pada tingkat interpretasi sedang yaitu antara **610,66-636,66**. Untuk mengetahui signifikan hubungan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah menggunakan uji t, adapun hasilnya adalah $6,90 > 3,45$ dimana t hitung lebih besar dari pada t tabel. Dengan demikian diketahui hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dari hasil determinasi diketahui 40,5% sementara sisanya sebesar 59,5% disebabkan faktor lain. Sedangkan hasil uji regresi linier bahwa kenaikan variabel (X) dari 9 ke 27 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan peningkatan dari 16,05 ke 26,49 dengan persamaan garis $Y = 10,83 + 0,58(x)$.

KATA PENGANTAR



Assalamua'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam juga penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kabar kepada manusia bahwa pentingnya ilmu pengetahuan bagi kehidupan di dunia dan di akhirat.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata-1 di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Administrasi Negara:Administrasi Pembangunan).

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya adanya kesulitan dalam menyelesaikan tugas ini, namun berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik maka dari itu saya dengan hati yang ikhlas ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada orang tua saya Ayahanda Bito terima kasih atas didikannya selama ini serta dorongannya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas perkuliahan ini, dan kepada ibunda saya Suparmi terima kasih juga perhatiannya, dukungannya serta nasihatnya selama ini, dan saya ucapkan terimakasih juga kepada saudara saya Sulastri, Nurida, Mariono, dan Karlina
2. Kepada Bapak Dr. Agussani., M..AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Kepada Bapak Dr. Rudianto,M. Si selaku Plt Dekan Fakultas Ilmusosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
4. Kepada Ibu Nalil Khairiah S.IP, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara.
5. Kepada Bapak Bangun Napitupulu, Drs,M.S selaku pembimbing yang telah banyak memberikan aahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, terimakasih atas materi kuliah yang telah diberikan selama ini.
7. Seluruh pegawai dan keluarga besar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah memberi dukungn dan semangat demi terselesaikanya skripsi ini.
8. Kepada Bapak Prof. Dr. Katimin, MA selaku Dekan di fakukltas Ushulluddin Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
9. Kepada sahabatku Tasya Anggraini, Devi Andriani, Monica Chindy Widya, Dian Juwita, Rizka amelia, dan Musria Terima kasih atas waktu dan kenangan yang tak akan terhapus oleh waktu.
10. Kepada teman-teman seperjuangan mulai dari kuliah samapi akhir Ardian Dirga, Asri Farhizal, Rofik, irfan, Rohani, Tri Utari. Semoga kita bisa menjadi orang berguna dimasa depan.
11. Kepada Odi Agam terima kasih yang selalu memberi semangat serta motivasinya, sehat selalu ya, tidak lupa juga kepada bagus dan edo sebagai sahabat yang selalu mendukung saya.
12. Kepada seluruh angkatan 2014 Mahasiswa IAN FISIP UMSU, semoga kita tetap menjaga silaturahmi yang baik.
13. Terima kasih kepada Alm Bapak Drs. Tasrif Syam M.Si yang telah banyak memotivasi penulis

Akhirnya kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung maupaun tidak langsung telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasi sebanyak-banyaknya semoga mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Serta tidak lupa

Dan penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari pada kesalahan dan kekurangan maka dari itu mohon maaf apabila ada kekurangan dan kata-kata yang tidak berkenan kesempurnaan hanya milik ALLAH SWT.

Medan, Maret 2018

Penulis

Karminem

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGHANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Sistematis Penulisan	6
BAB II. URAIAN TEORITIS	8
A. Pengertian Kinerja.....	8
.1. Aspek-Aspek Kinerja.....	9
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	10
3. Penilaian Kinerja	12
4. Indikator Kinerja	13
B. Pengertian Sistem	15
C. Pengertian Remunerasi	16
D. Sistem Remunerasi	18
D.1. <i>Basic Salary</i>	19
D.2. <i>Insentive</i>	19

D.3. <i>Merit</i>	20
E. Remunerasi yang Ideal	20
F. Prinsip - Prinsip Remunerasi.....	21
G. Struktur Remunerasi	21
H. Anggapan Dasar dan Hipotesis	22
H.1. Anggapan Dasar.....	23
H.2. Hipotesis	23
BAB III. PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN	24
A. Metode Penelitian	24
A.1. Jenis Penelitian.....	24
B. Defenisi Operasional.....	24
B.1 Variabel x.....	24
B.2. Variabel Y	25
C. Populasi dan Sampel	26
C.1 Populasi.....	26
C.2. Sampel.....	27
D. Teknik Pengumpulan Data	27
D.1. Data primer	27
D.2. Data sekunder.....	28
E. Teknik Analisis Data	28
E.1. Koefesien Korelasi Product Moment.....	28
E.2. Uji Determinasi.....	30
E.3. Uji Regresi Linier	31

E.4. Data Sekunder.....	31
E.4.1. Pengamatan (observasi)	32
E.4.2. Studi Kepustakaan	32
D. Uraian Ringkas Objek Penelitian	32
F.1. Fakultas Ushuluddin Dan Studi Islam	32
F.1.2. Sejarah.....	32
F.2. Visi.....	33
F.3. Misi.....	33
F.4. Tujuan	34
F. Fungsi	35
G. Program Studi	36
H. Sasaran dan Strategi Pencapaian	36
H.1. Sasaran	36
H.2. Strategi Pencapaian	37
I. WAKIL DEKAN I	38
J. WAKIL DEKAN II	42
K. WAKIL DEKAN III	47
L. WAKIL DIREKTUR.....	52
M. KETUA JURUSASN PRODI.....	54
N. SEKRETARIS JURUSAN.....	56
O. KEPALA LABORATORIUM	58

BAB IV ANALISIS DATA ..	79
A. Penyajian Data ..	79
B. Pembahasan/Analisis Dats ..	
BAB V PENUTUP ..	122
A. Kesimpulan ..	122
B. Saran ..	123
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel Judul / Teks	Halaman
TABEL 3.1 :INTERPRESTASI KOEFISIEN PRODUCT MOMENT.....	29
TABEL 4.1 :DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN UMUR DOSEN	79
TABEL 4.2 :DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	80
TABEL 4.3 :DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN.....	81
TABEL 4.4 :DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN GOLONGAN.....	82
TABEL 4.5 :DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA.....	83
TABEL 4.6 :DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN BASIC SALARY SESUAI KINERJA DAN TANGGUNG JAWAB.....	84
TABEL 4.7 :DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN BASIC SALARY SESUAI DENGAN PENDIDIKAN DAN GOLONGAN.....	84
TABEL 4.8 :DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PENINGKATAN KELAYAKAN KEBUTUHAN.....	85
TABEL 4.9 :DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN INSENTIF DENGAN PENILAIAN PRESTASI DOSEN.....	86
TABEL 4.10 :DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEMBERIAN INSENTIF MENGAJAR DOSEN.....	87
TABEL 4.11 :DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN INSENTIF MENINGKATKAN MOTIVASI MENGAJAR....	88
TABEL 4.12 :DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN TUNJANGAN SESUAI JABATAN DAN STATUS.....	89

TABEL 4.13	:DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN TUNJANGAN BERPENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS MENGAJAR.....	90
TABEL 4.14	:DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PENINGKATAN KESEJAHTERAAN HIDUP DOSEN...	91
TABEL 4.15	:DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KEMAMPUAN PENEMPATAN POSISI MENGAJAR....	92
TABEL 4.16	:DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PELAKSANAAN TUGAS DALAM PRESTASI MENGAJAR.....	93
TABEL 4.17	:DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEMBERIAN IMBALAN MENGAJAR SESUAI DENGAN KEMAMPUAN.....	94
TABEL 4.18	:DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN SEMANGAT KERJA DOSEN.....	95
TABEL 4.19	:DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PENGHARGAAN DAPAT MENINGKATKAN SEMANGAT MENGAJAR.....	96
TABEL 4.20	:DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PENILAIAN PRESTASI MENGAJAR PEMICU SEMANGAT KERJA.....	97
TABEL 4.21	:DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN HASIL MENGAJAR SESUAI DENGAN TUJUAN UNIVERSITAS.....	98
TABEL 4.22	:DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN MENYELESAIKAN TUGAS MENGAJAR SECARA KONSISTEN.....	99
TABEL 4.23	:DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN REMUNERASI MEMPENGARUHI KUALITAS MENGAJAR.....	100
TABEL 4.24	:TABULASI DAN NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL BEBAS (X) SISTEM REMUNERASI.....	101

TABEL 4.25	:DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN VARIABEL (SISTEM REMUNERASI).....	105
TABEL 4.26	: TABULASI DAN NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL TERIKAT (Y) PRODUKTIVITAS MENGAJAR.....	106
TABEL 4.27	:DISTRIBUSI FREKWENSI JAWABAN BERDASARKAN VARIABEL (PRODUKTIVITAS KERJA).....	110
TABEL 4.28	:PERHITUNGAN ANTARA VARIABEL BEBAS (X) SISTEM REMUNERASI TERHADAPAT PRODUKTIVITAS MENGAJAR DOSEN UNTUK ANALISIS PRODUCT MOMENT.....	111
TABEL 4.29	:INTERPRESTASI KORELASI PRODUCT MOMENT....	115

DAFTAR GAMBAR

Tabel Judul / Teks	Halaman
GAMBAR 3.1 :GRAFIK GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA PENGARUH SISTEM REMUNERASI TERHADAP PRODUKTIVITAS MENGAJAR DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATRA UTARA.....	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil pelaksanaan kerja. Istilah kinerja berasal dari kata "*performance*". Kinerja pelayanan merupakan hasil kerja, kecepatan kerja, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan pelanggan, kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu, dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, bersemangat, berprestasi, dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, pegawai yang memiliki kepuasan atas sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya kinerja pegawai. Penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan para dosen serta melakukan pengawasan dan perbaikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara. Kinerja dosen yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan KINERJA dan menjaga kelangsungan belajar mengajar selama perkuliahan. Setiap organisasi atau instansi tidak akan luput dari hal pemberian

balas jasa atau remunerasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan iklim dan motivasi kerja dosen, karena itu dibutuhkan pemenuhan remunerasi yang sesuai untuk mendukung peningkatan kinerja dosen.

Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi. Hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Pemberian remunerasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan grading atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Remunerasi sebagai salah satu program Reformasi birokrasi. Pemberian remunerasi ini mulai diberlakukan pada tahun 2007. Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan.

Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi. Motivasi pegawai tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap suatu instansi. Motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen, yang mana remunerasi menunjukkan sebagai variabel (x) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kelayakan dan kewajaran remunerasi, yang adil dan seimbang serta kecukupan remunerasi tidak berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja dosen di Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara. Hal ini dikarenakan menurut dosen masih banyak ketidakadilan dalam pemberian remunerasi kepada setiap dosen, ini disebabkan remunerasi itu sendiri selama ini hanya diukur dengan jumlah kehadiran dosen, bukan dari kinerja dosen di Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara.

Terbentuknya remunerasi yang baik akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang akan dilaksanakan. Sistem penggajian merupakan bagian dari sistem remunerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja. Remunerasi sendiri memiliki pengertian sebagai setiap bentuk imbalan (reward) yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi,

termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan tidak secara proposional. Sesuai dengan peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang pedoman penetapan Remunerasi, yaitu berupa gaji, honorarium, tunjangan, bonus, insentif, pesangon dan pensiun. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja maupun profesionalitas Dosen.

Remunerasi lebih diartikan sebagai sistem penggajian dikaitkan dengan sistem penilaian kerja yang bertujuan untuk memacu prestasi dan motivasi kerja pegawai negeri sipil. Sasaran remunerasi mendorong peningkatan profesionalisme dan kinerja pegawai negeri sipil serta dorongan untuk tidak melakukan korupsi. Pemerintahan yang bersih sebagai tujuan reformasi birokrasi sudah menjadi amanat undang-undang.

Remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang penting dilakukan sehingga penelitian dapat terarah dalam membahas masalah yang akan diteliti, mengetahui arah batasan penelitian serta meletakkan pokok yang akan dikaji atau dibahas dalam suatu penelitian.

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah seberapa besar Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengukur seberapa besar Pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian:

- a. Secara teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan

dan sebagai bahan masukan yang dapat mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik dalam bidang penelitian yang sama.

- b. Secara praktis, sebagai bahan masukan sekaligus evaluasi dalam meningkatkan sistem remunerasi terhadap kinerja dosen.

D. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, dan Manfaat Penelitian.

BAB II : TINJAUAN TEORITIS

Dalam bab ini menjelaskan pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, Indikator kinerja, Evaluasi Kinerja, Aspek-aspek kinerja, Penilaian kinerja, Pengertian Sistem, Pengertian remunerasi, Sistem remunerasi, Remunerasi yang ideal, Prinsi-prinsip remunerasi, Struktur remunerasi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, kerangka konsep, defenisi konsep, defenisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA

Dalam bab ini menjelaskan tentang penyajian data dan analisis data hasil penelitian

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang saran dan kesimpulan.

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi dikatakan berhasil atau efektif karena di topang oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia di tuntut untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pencapaian tujuan organisasi. Untuk segenap itu sumber daya manusia yang perlu digerakkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2014:50) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Menurut Russell dan Bernadin (1993 : 135) kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Kinerja merupakan alat yang mengukur fungsi-fungsi pekerjaan tertentu yang di kerjakan oleh pegawai selama periode waktu tertentu tujuannya agar diketahui apakah terjadi penurunan atau peningkatan

Menurut Widodo (2005 : 77) kinerja adalah suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Dharma (1991:1) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu yang

dihasilkan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Mangkunegara (2011:9) mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang petugas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai penanpilan kerja seorang pegawai terhadap organisasi dimana ia bernaung dan merupakan gabungan antara kemampuan dan usaha yang dilakukan untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Aspek-Aspek Kinerja

Adapun aspek-aspek kinerja menurut Mangkunegara (2007:19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: 1) proses pekerja dan kondisi kerja; 2) waktu yang diperlukan atau lamanya melaksanakan pekerjaan; 3) jumlah pekerjaan dalam melaksanakan; 4) jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: 1) ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan; 2) tingkat kemampuan dalam bekerja; 3) kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan peralatan; 4) kemampuan mengevaluasi.

Menurut Robbins (2011:180), secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut: 1) kualitas yang dihasilkan, menerangkan jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas; 2) tanggung jawab yaitu, menjalankan tugas dan fungsinya secara cepat dan tepat sesuai dengan peraturan yang berlaku; 3) waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang dijalani individu pegawai tersebut; 4) kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerja

Dari keempat aspek kinerja dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila berhasil memiliki ke empat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Amstrong (1998:16-17) adalah sebagai berikut: 1) Faktor individu (*personal*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain; 2) faktor kepemimpinan (*personal factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja; 3) Faktor kelompok/ rekan (*team factors*). Faktor kelompok / rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja; 4) Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/ metode kerja yang disediakan oleh organisasi; 5) Faktor sesuai

(*contextual/ situasional*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

McClelland (1995:68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. McClelland mengemukakan enam karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi yang tinggi yaitu pertama, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Kedua, Berani mengambil resiko. Ketiga, memiliki tujuan yang realisti. Keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuanny. Kelima, memanfaatkan umpan balik (feedback) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan. Keenam, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat tersebut pegawai akan mencapai mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki pegawai yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri membentuk sesuatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat diartikan sebagai proses dimana organisasi menilai kinerja pegawai melalui umpan balik dari masyarakat. Penilaian ini dapat meliputi KINERJA, sikap, disiplin dan sebagainya. Untuk menentukan dimana level pegawai melaksanakan pekerjaannya. Dengan digunakannya penilaian kinerja ini sebagai bahan pertimbangan hal-hal tersebut akan memotivasi pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya, melihat betapa pentingnya hasil penilaian kinerja ini baik terhadap organisasi maupun pegawai, maka pelaksanaannya perlu diupayakan subjektif mungkin dengan menghindari faktor suka dan tidak suka dari masyarakat.

Menurut Cascio (1992:267) penilaian kinerja adalah sebuah gambaran deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau satu kelompok.

Menurut Siswanto (2006:232) penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut: 1) sumber daya untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi organisasi yang bersangkutan; 2) nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja dalam organisasi; 3) alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja; 4) salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan kepercayaan;

5) landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi yang sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

4. Indikator Kinerja

Menurut Sembiring (2012:87), pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan organisasi. Kesuksesan organisasi sektor-sektor publik dapat dilihat dari legitimasi dan dukungan dari masyarakat.

Bernadin (2009:12) menyampaikan ada enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja antara lain: 1) Kualitas pekerjaan (*quality*) merupakan nilai dimana proses atau hasil dari ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan kesempurnaan pekerjaan itu sendiri; 2) Kuantitas pekerjaan (*quantity*) merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau dilakukan, dan ditandakan seperti nilai uang, jumlah barang, atau jumlah kegiatan yang telah dikerjakan atau yang terlaksana; 3) Ketepatan waktu (*timelines*) merupakan nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, atau pada yang telah ditentukan; 4) Efektifitas biaya

(*cost-effectiveness*) merupakan terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam menggunakan sumber-sumber organisasi; 5) Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*) merupakan dimana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pimpinan; 6) Kemampuan diri (*interpersonal impact*) merupakan terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Menurut Sembiring (2012:83) mengemukakan langkah-langkah diagnosis/ peningkatan kinerja sebagai berikut: 1) mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja; 2) mengenali kekurangan itu dan tingkat keseriusannya; 3) mengidentifikasi hal-hal yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri; 4) mengembangkan rencana tindakan, untuk menanggulangi penyebabkekurangan ini; 5) melaksanakan rencana tindakan tersebut; 6) melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum; 7) mulai dari awal apa perlu.

Menurut Mahmudi (2005:85) tujuan pengukuran kinerja organisasi sektor publik yaitu: 1) mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi; 2) menyediakan sarana pembelajaran pegawai; 3) memperbaiki kinerja periode berikutnya; 4) memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*; 5) memotivasi pegawai; 6) menciptakan akuntabilitas publik.

Dengan demikian hasil pengukuran kinerja adalah informasi tentang kinerja apakah individu, kinerja kelompok atau unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

B. Pengertian Sistem

Menurut Syafii (2006:10), sistem adalah kesatuan yang utuh dari sesuatu rangkaian, yang kait mengkait satu sama lain. Kemudian menurut Gordon (2002:9), sebuah sistem terdiri dari bagian-bagian yang saling berkaitan yang beroperasi bersama untuk mencapai beberapa sasaran atau maksud.

Selanjutnya menurut Prajudi (2001:10), sistem adalah suatu jaringan dari prosedur-prosedur yang berhubungan satu sama lain menurut skema atau pola yang bulat untuk menggerakkan suatu fungsi yang utama dari suatu usaha atau urusan. Sedangkan menurut Sutanta (2003:4), sistem dapat didefinisikan sebagai sekumpulan hal atau kegiatan atau elemen atau subsistem yang saling bekerja sama atau yang dihubungkan dengan cara-cara tertentu sehingga membentuk satu kesatuan untuk melaksanakan suatu fungsi guna mencapai suatu tujuan.

Demikian pula halnya dengan Paulus (2005:23), suatu sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu.

Jadi, kesimpulan yang dapat ditarik dari pengertian-pengertian diatas adalah sistem merupakan suatu kesatuan yang utuh dari sesuatu rangkaian yang berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya yang berfungsi untuk mencapai tujuan tertentu.

C. Pengertian Remunerasi

Istilah remunerasi seringkali disama artikan dengan istilah kompensasi. Ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama. Pembedanya hanya pada penempatan kedua kata tersebut. Istilah remunerasi ini memang jarang sekali dibahas. Di Indonesia sendiri istilah ini mulai lazim dikenal masyarakat umum saat adanya program reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah pelaksanaan remunerasi.

Keberadaannya didalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi.

Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan (Byars dan Rue dalam Iswanto, 2007:31).

Adapun indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Remunerasi yang diberikan layak atau wajar.
- 2) Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang.

3) Remunerasi yang diberikan cukup.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia yang diterbitkan tahun 2008 adalah berupa pemberian hadiah (penghargaan atau jasa), bayaran, imbalan atau kompensasi atau upah. Selanjutnya menurut Moeheriono (2012 : 223), remunerasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Surya (2004 : 8), remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan baik bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji / upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah.

Menurut Ruky (2006 : 12), Remunerasi mempunyai cakupan yang lebih luas dari pada upah atau gaji, imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan

oleh organisasi untuk para pegawainya dan diterima atau dinikmati oleh pegawai baik secara langsung, rutin atau tidak langsung.

Dari beberapa defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa remunerasi adalah suatu bentuk cara pemerintah memberikan imbalan/ jasa yang diperuntukkan oleh pegawai negeri sipil sebagai salah satu bentuk apresiasi dari pemerintah yang bertujuan untuk mensejahterakan pegawai negeri sipil dan mencegah terjadinya korupsi, dan membuat pegawai negeri sipil lebih giat lagi dalam melaksanakan tugasnya.

D. Sistem Remunerasi

Menurut Surya (2004 : 9), prinsip dasar sistem remunerasi yang efektif mencakup prinsip *individual equity* atau keadilan individual, dalam arti apa yang diterima oleh pegawai harus setara dengan apa yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi, *internal equity* atau keadilan internal dalam arti adanya keadilan antara bobot pekerjaan dan imbalan yang diterima, dan *external equity* atau keadilan external dalam arti keadilan imbalan yang diterima pegawai dalam organisasinya dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan.

Setelah diuraikan pengertian sistem dan remunerasi diketahui, selanjutnya dibahas lebih rinci mengenai sistem remunerasi jadi, sistem remunerasi adalah suatu bentuk cara pemerintah memberikan imbalan / balas jasa yang diperuntukkan oleh pegawai negeri sipil sebagai salah satu bentuk apresiasi dari pemerintah yang

bertujuan untuk mensejahterakan pegawai negeri sipil dengan mengacu kepada keadilan individual, dalam arti apa yang diterima oleh pegawai harus setara dengan apa yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi, adanya keadilan antara bobot pekerjaan dan imbalan yang diterima pegawai dalam organisasinya dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan agar Pegawai Negeri Sipil lebih giat lagi dalam melaksanakan tugasnya.

Sistem remunerasi biasanya terdiri dari tiga jenis, yaitu :

1. Basic Salary

Yaitu dalam bentuk gaji bulanan yang sifatnya biaya tetap yang tidak bergantung kepada sasaran kinerja yang dihasilkan, banyak atau tidak pekerjaan yang dilakukan seseorang pegawai tersebut. Dasar untuk menentukan basic salary adalah pangkat, golongan, tingkat, pendidikan, lama kerja jabatan dan sebagainya.

2. Incentive

Tambahan pendapatan bagi pegawai yang sangat bergantung pada sasaran kinerja yang mereka kerjakan, semakin banyak sasaran kinerja yang mereka lakukan maka semakin besar insentive yang mereka dapatkan.

3. Merit

Penghargaan dari organisasi/ kantor yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi. Biasanya diberikan kepada akhir tahun atau penghargaan dalam bentuk THR. Bertujuan untuk mensejahterakan karyawan dikantor tersebut (reward).

E. Remunerasi yang Ideal

Menurut Moeheriono (2012 : 226), Sesuai arah kebijakan jangka panjang (2004- 2010), program reformasi remunerasi pegawai negeri diharapkan dapat diarahkan pada sistem remunerasi yang adil dan transparan dengan hal :

1. Merumuskan struktur gaji berdasarkan klasifikasi jabatan dan bobot jabatan (nilai jabatan)
2. Merumuskan jenis tunjangan yang dianggap layak untuk diberikan kepada PNS
3. Mengaitkan sistem penggajian dengan sistem penilaian kinerja dengan tujuan untuk memacu prestasi dan motivasi kerja
4. Menata sumber-sumber pembiayaan gaji, agar terciptanya transparansi dalam sistem penggajian dan mendorong pengintegrasian anggaran rutin dan pembangunan agar tersedia dana yang cukup bagi pembayaran gaji PNS secara layak. Dengan penerapan struktur gaji pegawai ini, maka tidak ada lagi honor-honor, dan penghasilan lain diluar gaji dan tunjangan resmi
5. Mengupayakan agar penghasilan PNS disesuaikan dengan peningkatan inflasi, antara lain dengan membuat indeks untuk dijadikan dasar bagi penyesuaian gaji dan tunjangan

6. Agar beban anggaran belanja pegawai tidak terlalu besar, maka perlu dirumuskan kebijakan outsourcing untuk jabatan fungsional umum, khususnya yang menyangkut masalah rekrutmen dan penggajian
7. Menyusun peraturan pemerintah tentang Dana pensiun dalam menata pengelolaan dana pensiun

F. Prinsip - Prinsip Remunerasi

Menurut Moeheriono (2012: 223), ada lima prinsip yang akan diterapkan dalam reformasi sistem remunerasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Sistem merit, Penetapan penghasilan pegawai berdasarkan nilai jabatan
- 2) Adil, dalam arti jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan bobot yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi
- 3) Layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal)
- 4) Kompetitif, yaitu dimana gaji PNS setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta, guna menghindari brain drain
- 5) Transparan, yaitu dalam arti PNS hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

G. Struktur Remunerasi

Menurut Moeheriono (2012: 226), struktur remunerasi terdiri atas tujuh komponen yang terdiri dari:

1. Gaji

Gaji tidak lagi memakai istilah gaji pokok, dimana gaji ditetapkan dengan memperhatikan peranan masing-masing PNS dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

2. Tunjangan biaya hidup (tunjangan kemahalan)

Terdiri atas tunjangan pangan, perumahan, dan transport

3. Tunjangan Kinerja (insentif)

Berupa tunjangan prestasi yang diberikan pada tiap bulan atau akhir tahun

4. Tunjangan Hari Raya

Besarnya sama dengan gaji dan diberikan sekali dalam satu tahun

5. Tunjangan Kompensasi

Diberikan kepada PNS yang bertugas didaerah terpencil, daerah rawan konflik dan didaerah dengan lingkungan yang tidak nyaman, berbahaya atau berisiko tinggi

6. Iuran

Bagi pemeliharaan kesehatan PNS dan keluarganya dan diberikan minimal sama dengan yang dibayar oleh PNS

7. Iuran Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua

Jumlah yang minimal sama dengan yang dibayar oleh PNS.

H. Anggapan Dasar dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Arikunto (2002:58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikir selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa yang kuat kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi atau anggapan dasar, Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah: sistem Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja dosen.

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diperkirakan benar tetapi masih harus membuktikan kebenarannya. Arikunto (2009 : 53) mengemukakan bahwa hipotesis adalah merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya dengan jalan di uji melalui penelitian.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka hipotesisnya adalah : Ada pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara.

BAB III

PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

A. Metode Penelitian

I. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, suatu metode yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan cara pengumpulan data-data, dan menganalisis teknik korelasi product moment dan mengadakan interpretasi data sehingga memberikan suatu gambaran tentang suatu keadaan secara objektif berdasarkan teori yang ada.

B. Defenisi Operasional

Menurut Nawawi (2002 : 13) bahwa defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur variabel penelitian.

- a. Variabel x (variabel bebas) adalah sitem remunerasi, adalah suatu bentuk cara pemerintah memberikan imbalan / balas jasa yang diperuntukkan oleh pegawai negeri sipil sebagai salah satu bentuk apresiasi dari pemerintah yang bertujuan untuk mensejahterakan pegawai negeri sipil dengan mengacu kepada keadilan individual, dalam arti apa yang diterima oleh pegawai harus setara dengan apa yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi, adanya keadilan antara bobot

pekerjaan dan imbalan yang diterima pegawai dalam organisasinya dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan agar Pegawai Negeri Sipil lebih giat lagi dalam melaksanakan tugasnya. Adapun indikator-indikatornya adalah:

1. *Basic salary* (gaji pokok) , yaitu dalam bentuk gaji bulanan yang sifatnya biaya tetap yang tidak bergantung kepada sasaran kinerja yang dihasilkan. Dasar untuk menentukan basic salary adalah pangkat, golongan , tingkat, pendidikan, lama kerja jabatan dan sebagainya.
 2. *Insentif* , tambahan pendapatan bagi pegawai yang sangat bergantung pada sasaran kinerja yang mereka kerjakan, semakin banyak sasaran kinerja yang mereka lakukan maka semakin besar insentif yang mereka dapatkan.
 3. *Tunjangan* , tunjangan adalah pendapatan sah yang diterima seorang pegawai negeri sipil sesuai jabatan dan status.
- b. Variabel Y (Variabel terikat) Kinerja, Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut :
1. Kualitas pekerjaan (*quality*) merupakan nilai dimana proses atau hasil dari ketelitian dalam melaksanakan pekerjaankesempurnaan pekerjaan itu sendiri

2. Kuantitas pekerjaan (*quantity*) merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau dilakukan, dan ditandakan seperti nilai uang, jumlah barang, jumlah kegiatan yang telah dikerjakan atau yang terlaksana
3. Ketepatan waktu (*timelines*) merupakan nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, atau pada waktu yang ditentukan

C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian perlu populasi dan sampel yang dapat digunakan sebagai sumber data. Bila hasil penelitian akan digeneralisasikan maka sampel yang digunakan sebagai sumber data harus representative dapat dilakukan dengan cara mengambil sampel dan populasi secara random sampai jumlah tertentu. Sugiyono (2009 : 285)

a. Populasi

Arikunto (2006 : 108) menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti. Apabila seorang ingin meneliti yang semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian ini adalah seluruh dosen di Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Arikunto (1998 : 120) mengemukakan tentang penarikan sampel penelitian, yaitu untuk sekedar ancercancer maka apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100, maka dapat diambil 10-15% atau 20 - 25% atau lebih.

Berdasarkan pendapat diatas, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di fakultas Ushuluddin (UIN) Sumatera utara yang dimana Dosen tetap (PNS) sebanyak 62 orang dan Dosen tidak tetap sebanyak 42 orang sekaligus menjadi responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan kegiatan penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

a. Data primer

Yaitu pengumpulan data dimana peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data dan fakta yang berkenaan dengan masalah yang diteliti. Kegiatan ini dilakukan dengan cara penyebaran quisioner.

Quisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

- 1) Untuk jawaban “A” diberi nilai 3.
- 2) Untuk jawaban “B” diberi nilai 2.
- 3) Untuk jawaban “C” diberi nilai 1.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.

E. Teknik Analisis Data

Data-data yang diperoleh peneliti dalam penelitian selanjutnya akan diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya ,ditabulasikan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk menganalisisnya, kemudian dengan menggunakan metode korelasi.

a. Koefesien Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka penulis menggunakan rumus korelasi product moment dari Karl Pearsonyang di kutip oleh Arikunto (2010 : 317), sebagai berikut:

Dengan keterangan rumus sebagai berikut:

= nilai koefisien korelasi variabel X dan Y

N = jumlah sampel

XY = Perkalian antara variabel X dan Y

X² = Variabel bebas yang telah dikuadratkan

Y² = Variabel terikat yang telah dikuadratkan

Untuk mengetahui adanya hubungan tinggi rendahnya hubungan atau tinggi rendahnya hubungan tingkat hubungan kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi dapat dilihat dari interval angka-angka, untuk itu peneliti menggunakan skala angka menurut Guilford seperti pada tabel berikut ini:

INTERPRESTASI KOEFESIEN PRODUCT MOMENT

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

Sedangkan untuk menguji tingkat signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus Uji t Sugiyono (2004 : 214) yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Signifikan

r = Nilai Koefesien Korelasi

n = Jumlah Sampel

b. Uji Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel x dan y dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D :Determinasi

r_{xy} :Koefesien Korelasi

Sugiyono, (2011 : 216)

c. Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh koefisien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier dengan rumus :

$Y = a + bx$, dimana

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Sugiyono, (2011 : 218)

Keterangan :

- Y = Nilai yang diprediksi
- a = Konstanta atau bila harga X=0
- b = Koefisien regresi
- x = Nilai variabel bebas

d. Data Sekunder

Yaitu pengumpulan data dimana peneliti mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen maupun catatan-catatan tertulis yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

1) Pengamatan (observasi)

Yaitu mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk mengamati secara dekat dengan masalah yang diteliti.

2) Studi Kepustakaan

F. Uraian Ringkas Objek Penelitian

1. Fakultas Ushuluddin Dan Studi Islam

A. Sejarah

Sejarah Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam bermula dari Fakultas Ushuluddin yang mendapat persetujuan dari Menteri Agama dengan SK Nomor: 193 tahun 1970 yang merupakan perubahan status Fakultas Ushuluddin IAIN Imam Bonjol Cabang Padang Sidempuan. Pada syariah dan Fakultas Tarbiyah cabang IAIN ar-Raniri sebagai persyaratan tiga fakultas berdirinya IAIN SU. Usaha ini berhasil dengan diterbitkannya keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 1973, tanggal 19 september 1973. Pada waktu itulah diresmikan IAIN Sumatera Utara oleh Menteri Agama Prof. Dr. Mukti Ali, MA. Sejak saat itu pula resmilah, Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Syariah IAIN ar-Raniri serta Fakultas Ushuluddin yang berdomisili di Padang Sidimpuan dipindahkan ke Medan yang dilaksanakan pada tahun 1974 berdasarkan keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 9 tahun 1974 tanggal 18 februari 1974. Pada saat itu Fakultas

Ushuluddin memiliki 3 (tiga) jurusan: 1) Dakwah, Studi Agama- agama dan Aqidah Filsafat.

Sejalan dengan perubahan IAIN Sumatera menjadi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan sesuai peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 131 tahun 2014 maka Fakultas Ushuluddin berubahnya nomenklturnya menjadi Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam yang kemudian memiliki penambahan program studi (prodi) dan sekaligus perubahan nomenklatur menjadi : 1) Ilmu Al-qur'an dan Tafsir, 2) Aqidah dan Filsafat Islam, 3) Ilmu Hadis, 4) Pemikiran Politik,dan 4) Studi Agama-agama. Di fakultas Ushuluddin dan Studi Islam sesuai tuntutan zaman, maka dikembangkanlah Prodi Ilmu Al-qur'an dan Tafsir pada sarjana (SI) menjadi Prodi Ilmu Alquran dan Tafsir pada Magister (S2) dengan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 106 tahun 2017.

B. Visi

Unggul dalam pendidikan, penelitian dan pengembangan serta penerapam ilmu Ushuluddin dan Studi Islam untuk menghasilkan ilmuan yang berakhlakul karimah dan profesional di tingkat Nasional tahun 2025.

C. Misi

Dalam rangka upaya mewujudkan Visi tersebut Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam Universitas Negeri Sumatera Utara Medan sebagai berikut:

1. Mempersiapkan sistem pendidikan dan sumber daya manusia terdidik yang memiliki kedalaman dan keluasan ilmu-ilmu dasar keislaman serta keimanan yang kokoh dan berakhlakul karimah.
2. Mengkaji dan mengembangkan ilmu-ilmu keislaman yang dilaksanakan melalui kegiatan studi khazanah keilmuan islam, penelitian lapangan dan analisis pemikiran kontemporer.
3. Memasyarakatkan dan menerapkan pengetahuan ilmu-ilmu keislaman dalam rangka memecahkan masalah sosial keagamaan ditengah masyarakat.

D. Tujuan

Terbentuknya sarjana muslim yang menguasai ilmu-ilmu keislaman yang digali dari sumber-sumber otoritatif, pemikiran teoritik, dan data lapangan melalui kegiatan pendidikan, penelitian ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat.

- a. Terwujudnya sistem pendidikan dan pembelajaran yang *up to date* dalam bidang Filsafat agama, Ilmu Alquran dan Tafsir, Ilmu Aqidah, Ilmu Hadis, dan pemikiran politik islam Studi agama-agama
- b. Terbentuknya sarjana yang profesional dalam bidang ilmu Aqidah, Filsafat Agama, Studi Agama-agama, Ilmu Alquran dan Tafsir, Ilmu Hadis dan pemikiran politik islam.

- c. Terhasilkan tenaga peneliti dalam bidang ilmu Aqidah, Filsafat Agama, Studi Agama-agama, Ilmu Alquran dan Tafsir, Ilmu Hadis dan pemikiran politik islam yang handal
- d. Terciptanya teori-teori, karya ilmiah dan hasil karya-karya penelitian dalam bidang Ilmu Aqidah, Filsafat Agama, Studi Agama-agama, Ilmu Alquran dan Tafsir, Ilmu Hadis dan pemikiran politik islam
- e. Tersosialisasinya hasil-hasil kajian dalam bidang Ilmu Aqidah, Filsafat Agama, Studi Agama-agama, Ilmu Alquran dan Tafsir, Ilmu Hadis dan pemikiran politik islam.
- f. Terjalinnnya kerja sama yang baik dengan pihak atau stakholder.

E. Fungsi

- a) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran ilmu-ilmu dasar islam, meliputi Studi Islam, meliputi Studi al-quran , Al-Hadis, Teologi Islam, Filsafat Islam, Tasawuf, Studi agama-agama dan politik islam
- b) Pembinaan tenaga-tenaga profesional dalam bidang ilmu-ilmu dasar keislaman dengan kualifikasi keilmuan yang luas, ketakwaan yang paripurna, kepribadian yang mulia, dan kesadaran kewarganegaraan yang baik
- c) Pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengembangan ilmu-ilmu dasar keislaman yang dilaksanakan dengan pendekatan kewahyuan, filosofis dan teoritis ilmiah

- d) Pelaksana dan koordinator kegiatan pengabdian kepada masyarakat untuk mensosialisasikan dan menerapkan pengetahuan dan teknologi yang berkaitan dengan ilmu-ilmu dasar keislaman dalam bentuk komunikasi, konsultasi, dialog, desminasi, diskusi/seminar, dan penerbitan.

G. Program Studi

Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam memiliki lima program studi yaitu:

1. Aqidah dan Filsafat Islam (AFI)
2. Studi Agama-agama (SAA)
3. Ilmu Alquran dan Tafsir (IAT)
4. Pemikiran Politik Islam (PPI)
5. Ilmu Hadis (IH)

H. Sasaran dan Strategi Pencapaian

1. Sasaran:

- a. Menyempurnakan kurikulum agar up to date
- b. Meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga pendidikan
- c. Menambah sarana dan prasarana pendidikan
- d. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kependidikan

2. Strategi Pencapaian

Sasaran	2015	2020	2025	Indikator
Kurikulum	0% berbasis KJNI	80% berbasis KJNI	100% berbasis KJNI	Seluruh dosen memiliki RPS yang berbasis KJNI
Tenaga pendidik	2 Guru Besar 5 Doktor 39 Magister	7 Guru Besar 40 Doktor 10 Magister	36 Guru Besar 6 Doktor 6 Magister	Terpenuhi target pencapaian
Tenaga Kependidikan	13 tenaga kependidikan: 1. KTU : 1 orang 2. Akademik : 4 orang 3. Umum:4 orang 4. Perencanaan & keuangan: 3 orang	20 tenaga kependidikan: 1) KTU: 1 orang 2) Akademik : 4 orang 3) Umum: 4 orang 4) Perencanaan & Keuangan: 3 orang 5) Arsiparis: 1 orang 6) Operator: 2 orang 7) Akuntan: 1 orang	30 tenaga kependidikan: 1. KTU : 1 orang 2. Akademik : 4 orang 3. Umum: 4 orang 4. Perencanaan & Keuangan: 3 orang 5. Arsiparis: 2 orang 6. Operator: 3 orang 7. Akuntan: 3 orang	Terpenuhi target pencapaian

I. WAKIL DEKAN I

NO	KEGIATAN	DURASI WAKTU PER MINGGU	OUTPUT	BUKTI FISIK
A	KINERJA BIDANG PELAYANAN ADMINISTRATIF			
1	LAYANAN ADMINISTRASI AKADEMIK	3.05 Jam		
	a Informasi Akademik			
	b Administrasi Akademik			
	c Layanan Akademik			
	d Dies Natalis dan Wisuda			
	e Penerbitan Ijazah dan Sunat Keterangan Pendamping Ijazah			
2	LAYANAN PROGRAM DAN ANGGARAN	3.05 Jam		
	a Informasi Perencanaan			
	b Program Kerja dan Anggaran Tahunan			
	c Evaluasi Pelaporan Program dan Anggaran			
3	PELAKSANAAN ANGGARAN DAN PERTANGGUNGJAWABAN	3.05 Jam		
	a Realisasi Pendapatan dan Belanja			
	b Pertanggungjawaban Pengelolaan			
B	PENGEMBANGAN DAN IKU	13.50 Jam		
1	Menyusun sasaran dan Program Kerja Universitas / Lembaga Bidang Kemahasiswaan dan Kerja sama			
	a Membantu merumuskan Kebijakan			

		dan sasaran, kerja program kerja bidang kemahasiswaan, kerja sama dan alumni unit fakultas, kepada laboratorium , unit penjamin mutu, pusat bahasa			
	b	Mengkoordinasikan kebijakan pengembangan bidang akademik dan kelembagaan dengan dekan fakultas kepala laboratorium, unit penjamin mutu, pusat bahasa			
	2	Melaksanakan koordinasi pelaksanaan program akademik dan kelembagaan di lingkungan universitas / lembaga			
	a	Melaksanakan perencanaan pengelolaan bidang akademik dan kembangan dilingkungan universitas/lembaga			
	b	Membina tenaga perencanaan pengelolaan bidang akademik dan kelembagaan dilingkungan universitas /lembaga			
	c	Melaksanakan kebijakan teknis yang secara fungsional menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan kebijakan umum pemerintah dan lembaga hirarkhis pembinaannya			
	3	Memantau pelaksanaan tugas dan pekerjaan Unit terkait			
	a	Mengkoordinasikan pengembangan karir tenaga dosen			
	b	Mengkoordinasikan peningkatan KINERJA ilmiah tenaga dosen			

	c	Mengkoordinasikan pengembangan suasana akademik			
	d	Mengkoordinasikan penerimaan mahasiswa baru			
	e	Mengkoordinasikan pelaksanaan aktivitas pendidikan dan pembelajaran mahasiswa			
	f	Mengkoordinasikan pengembangan standar-standar mutu akademik dan pelaksanaannya			
	g	Mengkoordinasikan pengembangan kualitas penelitian dan pengabdian masyarakat			
	h	Mengkoordinasikan pengembangan bahasa dan perpustakaan			
	I	Mengkoordinasikan pengembangan kelembagaan			
4		Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program akaademik dan kelembagaan			
	a	Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan progam bidang pengembangan karir dosen di lingkungan universitas lembaga			
	b	Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program kerja bidang peningkatan produktivitas imliah tenaga dosen di lingkungan universitaas /lembaga			
	c	Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan			

		program kerja bidang pengembangan suasan akademik di lingkungan universitas /lembaga			
	d	Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan aktivitas pendidikan dan pembelajaran universitas /lembaga			
	e	Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan aktivitas pendidikan dan pembelajaran universitas /lembaga			
	f	Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pengembangan standar -standar mutu akademik dari pelaksanaanya			
	g	Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program kerja bidang pengembangan bahasa dan perpustakaan			
	f	Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program kerja bidanag pengembangan kelembagaan dan penyusunan laporan kegiatan bidang akademik dan kelembagaan			

J. WAKIL DEKAN II

NO	KEGIATAN	DURASI WAKTU PER MINGGU	OUTPUT	BUKTI FISIK
A	KINERJA BIDANG PELAYANAN ADAMINISTRATIF			
1	LAYANAN ADMINISTRATIF UMUM	3.05 Jam		
	a Tata Usaha			
	b Rumah Tangga, Sarana dan Prasaraana			
	c Organisasi dan Tata Laksana			
	d Adminitrasi Kepegawaian			
	e Humas , Publikasi, dan Dokumentasi			
2	LAYANAN PROGRAM DAN ANGGARAN	3.05 Jam		
	a Informasi Perencanaan			
	b Program Kereja dan Anggaran Tahunan			
	c Evaluasi Pelaporan Program dan Anggaran			
3	PELAKSANAAN ANGGAARANN DAN PERTANGGUNGJAWABAN	3.05 Jam		
	a Realisasi Pendapaatan dan Belanja			
	b Manajemen Kas			
	c Akuntansi SAIBA dan BLU			
	d Pelaporan Keuangan dan Pertanggungjawaban			

		Pengelolaan			
B	PENGEMBANGAN DAN IKU		13.50 Jam		
	1	Menyusun sasaran dan Program Kerja Universitas/ Lembaga Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan			
		a. Menyiapkan konsep dan rumusan rencana, kebijakan dana sasaran program kerja bidang perencanaan , keuangan, kepegawaian , perlengkapan dan rumah tangga.			
		b. Mengkoordinasikan pengelolaan rumusasn bidang perencanaan, keuangan, kepegawwain, perlengkapan dan rumah tangga dengan Pembantu Dekan II Fakultasa dan Asisten Dirrekturr Pascasarjana serta Kepala Biro AUPK, Kepala pussat Data dan Teknologi informasi dan Kepala Pusat Pengembanagan Bisnis			
	2	Melaksanakan koordinasi tugas kepada unit			
		a. Melaksanakan perencanaan , pengelolaan keuangan, ketenagaan dan kerumahtanggaan			
		b. Membina tenaga perencanaan , pengelolaan keuangan			

			ketenagaan dan kerumahtanggaan			
		c	Melaksanakan kebijakan teknis yang secara fungsional menjadi tanggungjawabnya umum pemerintah dan lembaga hierarkis pembinaannya			
		d	Membina dan melaksanakan kerjasama dengan instansi pemerinth badan sswasta dan masyarakat dalam perencanaan, pengelolaan , keuangan , ketenagaan dan kerumahtanggaan.			
		e	Melakukan pemecahan dan penyelesaian masalah yang timbul dalam perencanaan, pengelolaan keuangan , ketenagaan dan kerumahtanggaan			
		f	Melaksanakan usaha pengembangan dan peningkatan system pelaksanaan tugas bidang perencanaan , pengelolaan keuangan, ketenagaan dan kerumahtanggaan			
		g	Melaksanakan pengawasan dana evaluasi kinerja perencanaan, pengelolaan keuangan, ketenagaan dan			

			kerumahtanggaan.			
		h	Mengidentifikasi pengembangan strategi perencanaan, pengelolaan keuangan ketenagaan dan kerumahtanggaan			
		i	Melaksanakan penilaian prestasi dan pelaksanaan kegiatan dan penyusunan laporan secara periodik			
	3		Memantau pelaksanaan tugas dan pekerjaan unit			
		a	Pelaksanaan penyelenggaraan bidang perencanaan, pengelolaan keuangan, ketenagaan dan kerumahtanggaan			
		b	Pembinaan tenaga administrasi dan hubungannya dengan bidang perencanaan, pengelolaan keuangan ketenagaan dan kerumahtanggaan			
		c	Penentuan kebijakan teknis yang secara fungsional menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan kebijakan umum pemerintah dan lembaga hirarkis pembinaanya			
		d	Pembinaan dan Pelaksanaan kerjasama dengan instansi pemerintah, badan swasta dan			

			masyarakat untuk memecahkan persoalan yang timbul terutama bidang perencanaan, pengelolaan keuangan, ketenagaan dan kerumahtanggaan.			
		e	Pelaksanaan pemecahan dan penyelesaian masalah yang timbul di bidang perencanaan, pengelolaan keuangan, ketenagaan dan kerumahtanggaan			
		f	Pelaksanaan usaha pengembangan dan peningkatan system pelaksanaan tugas di bidang perencanaan, pengelolaan keuangan, ketenagaan dan kerumahtanggaan			
		g	Pelaksanaan pengawasan dan evaluasi kinerja penyelenggaraan di bidang perencanaan, pengelolaan keuangan, ketenagaan dan kerumahtanggaan			
		h	Pelaksanaan penilaian prestasi dan pelaksanaan kegiatan dan penyusunan laporan secara periodic bidang perencanaan, pengelolaan keuangan, ketenagaan dan			

			kerumahtangaan			
	4	Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi Kerja				
		a	Mengkoordinasikan menyiapkan bahan evaluasi kerja bawahan dan pembuatan laporan			
		b	Memonitoring pelaksanaan kegiatan bidang perencanaan, pengelolaan keuangan, ketenagaaan dan kerumahtangaan			
		c	Melaksanakan penilaian prestasi dan pelaksanaan kegiatan unit terkait dan pembuatan laporan perencanaan, pengelolaan keuangan, ketenagaan dan kerumahtangaan, secara priodik			

K. WAKIL DEKAN III

NO	KEGIATAN		DURASI WAKTU PER MINGGU	OUTPUT	BUKTI FISIK
A	KINERJA BIDANG PELAYANAN ADAMINISTRATIF				
	1	LAYANAN ADMINISTRATIF UMUM	2,29 Jam		
		a Organisasi dan Tata Laksana			
		b Humas, Publikasi, dan Dokumentasi			
	2	LAYANAN ADMINISTRASI	2,29 Jam		

		AKADEMIK			
	a	Informasi Akademik			
	b	Layanan Akademik			
	c	Dies Natalis dan Wisuda			
	3	LAYANAN PROGRAM DAN ANGGARAN	2,29 Jam		
	a	Informasi Perencanaan			
	b	Program Kerja dan Anggaran Tahunan			
	c	Evaluasi Pelaporan Program dan Anggaran			
	4	PELAKSANAAN ANGGARAN DAN PERTANGGUNGJAWABAN	2,29 Jam		
	a	Pelaporan Keuangan dan Pertanggungjawaban Pengelolaan			
	b	Pelaporan Keuangan dan Pertanggungjawaban Pengelolaan			
	B	PENGEMBANGAN DAN IKU	13.00 Jam		
	1	Menyusun sasaran dan Program Kerja Universitas / Lembaga Bidang Kemahasiswaan dan Kerja sama			
	a	Menyiapkan konsep dan rumusan rencana. Kebijakan dan sasaran , program kerja bidang kemahasiswaan, kerja sama dan alumni			
	b	Mengkoordinasikan pengelolaan rumusan bidang kemahasiswaan			

		dan kerja sama dengan Wakil Dekan III Fakultas dan Wadir Ka. Pusat Layanan Internasional, Kepala Mahaad dan Kepala Pusat Pendampingan dan Pengembangan Mutu Mahasiswa			
	2	Melaksanakan koordinasi tugas kepada unit terkait			
	a	Perencanaan Pengelolaan Kegiatan di bidang Kemahasiswaan , kerjasama dan alumni			
	b	Pembinaan organisasi kemahasiswaan intra kampus pada uKK dan UKM			
	c	Mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan teknis yang secara fungsional menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan kebijakan umum pemerintah dan lembaga hirarkis pembinaannya			
	d	Mengkoordinasikan kegiatan kerjasama mahasiswa dengan instansi pemerintah, badan swasta dan masyarakat secara umum			
	e	Mengkoordinasikan pemecahan dan penyelesaian masalah yang timbul di bidang pengembangan			

			dan peningkatan system tugas kemahasiswaan, kerjasama dan alumni			
		f	Mengkoordinasikan pengawasan dan evaluasi kinerja perencanaan, kemahasiswaan, kerjasama dan alumni			
		g	Pengembangan strategi perencanaan bidang kemahasiswaan, kerjasama dan alumni			
		h	Mengkoordinasikan penilaian prestasi dan pelaksanaan kegiatan dan penyusunan laporan secara periodic			
	3		Memantau pelaksanaan tugas dan pekerjaan Unit terkait			
		a	Memantau pelaksanaan penyelenggaraan bidang kemahasiswaan, kerjasama dan alumni			
		b	Memantau pembinaan tenaga pengurus organisasi kemahasiswaan			
		c	Penentuan kebijakan teknis yang secara fungsional menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan kebijakan umum pemerintah dan lembaga hirarkis pembinaannya			
		d	Pembinaan dan pelaksanaan			

			kerjasama dedengan instansi pemerintah, bbadan swasta dan masyarakat untuk memecahkan persoalan yang timbull terutama bidanag kemahasiswaan, kerejsama daan alumni.			
		e	Memantaau pelaksanaan pemecahan dan penyelesaian masalah yang timbul di biddang pelaksanaan usaha pengembangan dan peningkatan system pelaksanaan tugas di bbidang kemahasiswaan kerjasaa dan allumni			
		f	Memantau pelaksanaan pengawasan dana evaaluassi kinerja penyelenggaraan di bidang kemahasiswaan , kerjasama daan alumni			
		g	Menantu pelaksanaan penilaian prestasi dan pelaksanaan kegiatan dan penyusunan laporan secara periodic bidang kemahasiswaan, kerjasama dana alumni			
	4		Melaksanakan Evaluasi Kerja			
		A	Mengkoordinasikan Penyyiapan bahan evaluasi kinerja bawahan dan pembuatan laporan.			
			Memonitoring pelaksanaan			

			kegiatan bidang kemahasiswaan, kerjasama dan alumni			
		C	Mengkoordinasikan pelaksanaan penilaian prestasi dan pelaksanaan kegiatan unit terkait dan pembuatan laporan bidang kemahasiswaan, kerjasama dan alumni secara periodik			

L. WAKIL DIREKTUR

NO	KEGIATAN		DURASI WAKTU PER MINGGU	OUTPUT	BUKTI FISIK
A	KINERJA BIDANG PELAYANAN ADAMINISTRATIF				
	1	LAYANAN ADMINISTRATIF UMUM	2,9 Jam		
		a Tata Usaha			
		b Rumah Tangga, Sarana dan Prasarana			
		c Organisasi dan Tata Laksana			
		d Adminitrasi Kepegawaian			
		e Humas , Publikasi, dan Dokumentasi			
	2	LAYANAN PROGRAM DAN ANGGARAN	3.05 Jam		
		a Informasi Perencanaan			
		b Program Kereja dan Anggaran Tahunan			
		c Evaluasi Pelaporan Program			

			dan Anggaran			
	3	LAYANAN PROGRAM DAN ANGGARAN		2,9 Jam		
		a	Informasi Akademik			
		b	Program Kerja dan Anggaran Tahunan			
		c	Evaluasi Pelaporan Program dan Anggaran			
	4	PELAKSANAAN ANGGARAN DAN PERTANGGUNGJAWABAN				
		a	Realisasi Pendapatan dan Belanja			
		b	Manajemen Kas			
		c	Akuntansi SIABAA dana BLU			
		d	Pelaporan Keuangan dan Pertanggungjawaban Pengelolaan			
	B	PENGEMBANGAN DAN IKU		13,74 Jam		
	1	PEMBUKUAAAN FAKULTAS ATAU PRODI BARU				
	2	PENINGKATAN AKREDITAS PRODI				
	3	PENINGKATAN AKRERDITAS INSTITUSI				
	4	PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN				
	5	PENGEMBANGAN PENELITIAN DANA KARYA ILMIAH				
	6	PENGEMBANGAN				

		PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT			
	7	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			
	8	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA KEUANGAN			
	9	PENGEMBANGAN SARANA DAN PRASARANA PENDIDIKAN			
	10	PENGEMBANGAN MAHASISWA DAN ALUMNI			
	11	PENGEMBANGAN KERJASAMA			

M. KETUA JURUSASN PRODI

NO	KEGIATAN		DURASI WAKTU PER MINGGU	OUTPUT	BUKTI FISIK
A	KINERJA BIDANG PELAYANAN ADAMINISTRATIF				
	1	LAYANAN ADMINISTRATIF UMUM	3,39 Jam		
		a Tata Usaha			
		b Organisasi dan Tata Laksana			
		c Humas , Publikasi, dan Dokumentasi			
	2	LAYANAN ADMINISTRASI AKADEMIK	3.93 Jam		
		a Informasi Akademik			
		b Administrasi Akademik			
		c Layanan Akademik			

	d	Dies Natalis dan Wisuda			
	e	Penerbitan Ijazah dan Surat Keterangan Pendamping Ijazah			
3		LAYANAN PROGRAM DAN ANGGARAN	2,9 Jam		
	a	Informasi Perencanaan			
	b	Program Kerja dan Anggaran Tahunan			
	c	Evaluasi Pelaporan Program dan Anggaran			
4		PELAKSANAAN ANGGARAN DAN PERTANGGUNGJAWABAN			
	a	Realisasi Pendapatan dan Belanja			
	b	Pelaporan keuangan dan Pertanggungjawaban Pengelolaan			
B		PENGEMBANGAN DAN IKU	13,74 Jam		
	1	Mengembangkan Jurusan			
	a	Berkoordinasin dengan pihak terkait mengenai kegiatan, program kereja atau peembangan jurusan.			
	b	Melaksanakan kegiatan terkait mahasiswa , dosen dadn pihak lain dalam pengembangan jurusan			
	c	Melaksanakan system penjaminan mutu internall jurusan			

	2	Mengelola jurusaan			
		a	Merumuskan rancangan anggaran dan program keerja jurusan		
		b	Menyusun rancangan anggaran dan program kerja jurusan		
		c	Menverifikasikan/menvalidasi berkas , dokumen , laporan		

N. SEKRETARIS JURUSAN

NO	KEGIATAN		DURASI WAKTU PER MINGGU	OUTPUT	BUKTI FISIK
A	KINERJA BIDANG PELAYANAN ADAMINISTRATIF				
	1	LAYANAN ADMINISTRATIF UMUM	3,39 Jam		
		a Tata Usaha			
		b Organisasi dan Tata Laksana			
		c Humas , Publikasi, dan Dokumentasi			
	2	LAYANAN ADMINISTRASI AKADEMIK	3.93 Jam		
		a Informasi Akademik			
		b Administrasi Akademik			
		c Layanan Akademik			
		d Dies Natalis dan Wisuda			
		e Penerbitan Ijazah dan Surat Keterangan Pendamping Ijazah			
	3	LAYANAN PROGRAM DAN	2,9 Jam		

		ANGGARAN			
	a	Informasi Perencanaan			
	b	Program Kerja dan Anggaran Tahunan			
	c	Evaluasi Pelaporan Program dan Anggaran			
	4	PELAKSANAAN ANGGARAN DAN PERTANGGUNGJAWABAN			
	a	Realisasi Pendapatan dan Belanja			
	b	Pelaporan keuangan dan Pertanggungjawaban Pengelolaan			
B		PENGEMBANGAN DAN IKU	13,74 Jam		
	1	Mengembangkan Jurusan			
	a	Berkoordinas dengan pihak ketua mengenai kegiatan, program kerja atau pengembangan jurusan.			
	b	Melaksanakan kegiatan terkait mahasiswa, dosen dan pihak lain dalam pengembangan jurusan bersama dengan ketua jurusan			
	c	Melaksanakan system penjaminan mutu internal jurusan bersama ketua jurusan			
	d	Merumuskan rancangan anggaran dan program kerja jurusan bersama ketua jurusan			
	2	Mengelola jurusan			
	a	Menyusun/melaksanakan.memonitoring /mengevaluasikan /melaporkan kegiatan akademik jurusan bersama ketua jurusan			
	b	Memverifikasikaikan berkaas, dokumen, laporan			

		c	Melaksanakan kegiatan administrasi dan kesekretariatan jurusan			
--	--	---	----------------------------------------------------------------	--	--	--

O. KEPALA LABORATORIUM

NO	KEGIATAN		DURASI WAKTU PER MINGGU	OUTPUT	BUKTI FISIK
A	KINERJA BIDANG PELAYANAN ADAMINISTRATIF				
	1	LAYANAN ADMINISTRATIF UMUM	3,39 Jam		
		a Tata Usaha			
		b Organisasi dan Tata Laksana			
		c Humas , Publikasi, dan Dokumentasi			
	2	LAYANAN ADMINISTRASI AKADEMIK	3.93 Jam		
		a Informasi Akademik			
		b Administrasi Akademik			
		c Layanan Akademik			
		d Dies Natalis dan Wisuda			
		e Penerbitan Ijazah dan Surat Keterangan Pendamping Ijazah			
	3	LAYANAN PROGRAM DAN ANGGARAN	2,9 Jam		
		a Informasi Perencanaan			
		b Program Kerja dan Anggaran Tahunan			
		c Evaluasi Pelaporan Program dan Anggaran			

	4	PELAKSANAAN ANGGARAN DAN PERTANGGUNGJAWABAN			
		a	Realisasi Pendapatan dan Belanja		
		b	Pelaporan keuangan dan Pertanggungjawaban Pengelolaan		
B		PENGEMBANGAN DAN IKU		13,74 Jam	
		1	Mengembangkan Jurusan		
		a	Berkoordinasi dengan ketua jurusan dan sekretaris jurusan mengenai kegiatan, program kerja		
		b	Berkoordinasi dengan mahasiswa terkait Penggunaan Laboratorium, Magang, KKN, Praktikum		
		c	Menerima konsultasi mahasiswa		

LAMPIRAN
PERATURAN REKTOR NOMOR 47 TAHUN 2017
TANGGAL 19 JANUARI 2017
TENTANG RUBRIK REMMUNERASI DOSEN
PEGAWAI NEGERI SIPIL UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

A.KOMPONEN PENILAIAN REMUNERASAI TENAGAA PENDIDIK

Hal-hal yang menjadi perhatian dalam menghitung kinerja tenaga pendidik, yaitu :

1. Nilai kinerja 100% maksimal 200%
2. Penilaian Kinerja dibagi dalam 2 (dua) kebijakan , yaitu :
 - a. Komponen Laporan Beban Kerja Dosen (LBKD) 12 (duabelas) SKS telah dipenuhi setara dengan 30%
 - b. Komponen Kinerja Remunerasi setara dengan 70%

Adapun penilaian kinerja tenaga pendidika dibdagi dalaam 2 (dua) komponen yaitu :

NO	Komponen	Persentase
1	Kehadiran	30%
2	Laporan Kinerja dosen (LKD)	70%
	TOTAL	100% - 70%

B. PAY FORFORMANCE ((Insentif atau Kinerja) 70%

Komponen insentif Kinerja auntuk Dosen PNS ditetapkan maksimum 150% setara dengan 18 (delapan belas) SKS yaitu :

1. Pendidikan dan Pengajaran setara deengan 8 (delapan) SKS terdiri dari :
 - a. Mengajar pada Program Studi (S1, S2, S3)
 - b. Membimbing Praktikum
 - c. Memandu Proposal Karya Ilmiah (Skripsi, Tesis, dan Disertasi)
 - d. Membimbing Kaaya Ilmiah (Skripsi, Tesis, dan Disertasi)
 - e. Menguji Karya Ilmiah (Skripsi, Tesis, dan Disertasi)
 - f. Membimbing PKL/KKN
2. Penelitian dan /atau Karya Ilmiah : (1 SKS)
3. Pengabdian Masyarakat (2 SKS)
4. Penunjang Perguruan Tinggi (1 SKS) terdiri dari :
 - a. Pembimbingan Akademik (PA) Mahasiswa
 - b. Pembimbingan Ko Kurrikuler Mahasiswa
 - c. Tim Pengembangan Akademis
 - d. Tim Monitoring dan Evaluasi

5. Penunjang Tugas Administrasi Akademis setara dengan 10(sepuluh) SKS terdiri atas :

- a. Perencanaan Administrasai Akademis
- b. Pelaksanaan Administrasi Akademis
- c. Memonitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Administrasi Akademis

C. PERHITUNGAN PAY FOR PERFORMANCE

NO	KEGIATAN	SKS	BUKTI FISIK
A	KINERJA BIDANG PENDIDIKAN		
1	Diploma S1,S2 dan S3 terhadap setiap kelompok	<p>Jika Mata Kuliah diaampu oleh ssatu dosen , maka dihitung sks x 100%</p> <p>Perrhitungan 1 SKS ekuivalen 170 menit yaitu tatap muka 50 menit, memeriksa tugas berestuktur 60 menit .</p> <p>Contoh :</p> <p>Dosen A mengajar 1 Rombel, dengan bobot 2 sks. hanya melakukan 12 kali dari 16 kali tatap muka, maka hitungan per sks - nya sebagai berikutb :</p> $12 / 16 \times 100 = 0,75 \text{ sks}$ <p>Sehingga bobot mata kulaiah tersebut hanya diperhitungkan 1 1/2 sks.</p> <p>Jika satu Mata Kuliah diampu oleh team dosen maka dihitung</p> <p style="text-align: center;"> $\frac{\text{Jumlah tatap muka dosen ybs}}{\text{Jumlah tatap muka dosen ybs}} \times \text{sks}$ </p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas dari pimpinan • BAP/Berita Acara Perkuliahan (presensi/jurnal kehadiran dosen) • Presensi mahasiswa • Nilai mata kuliah

		<p>Jumlah seluruh tatap muka MK dalah 1 smt</p> <p>Contoh : Dosen A dan B mengajar 1 Rombel, dengan bobot 2 sks, dosen A melakukan 6 kali tatap muka dari 16 kali tatap muka, maka hitungan sks-nya sebagai berikut :</p> $6 / 16 \times 100 = 0,37 \text{ SKS}$ <p>Ekuivalen dengan 0,037 sks x 160 menit = 59,2 menit Sehingga bobot mata kuliah tersebut hanya diperhitungkan 0,75 sks Sementara Dosen B mengajar 10 kali tatap muka maka hitungan sks-nya sebagai berikut</p> $10/16 \times 100 = 0,62 \text{ sks}$ <p>Sehingga bobot mata kuliah tersebut hanya diperhitungkan 1,25 sks Ekuivalen dengan 1,25 sks x 160 menit = 200 ment = 3,33 jam</p>	
2	Praktikum yang tidak termasuk mata kuliah untuk setiap kelompok	<p>1-25 orrang mahasiswa sselam 1 semester</p> <p>2 jam tatap muka sama dengan 1 sks</p> <p>Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 170 menit</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1-25 mahasiswa = 100% x sks di bagi proposional jumlah 	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas dari pimpinan • Presensi Mahasiswa • BAP/Beritta Acara • Nilai praktikum

		<p>dosen</p> <ul style="list-style-type: none"> • 26-50 mahasiswa = 150% x sks di bagi proporsional jumlah dosen dst 	
3	Bimbingan kuliah kerja yang terprogram terhadap setiap kelompok	<p>1 sks PKL = 50 jam kerja / semester, untuk 1-25 mahasiswa = 6 hari berturut-turut termasuk untuk persiapan pelaksanaan & pelaporan, 1 (1 hari kerja = 8 jam)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas dan pimpinan • Presensi Mahasiswa
4	Pembimbingan PKL, Praktek Klinik/Lapangan	<p>25 mahasiswa = 1 sks Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 100 menit.</p> <p>Contoh : Dosen A membimbing 10 Mahasiswa, maka hitungan sks-nya sebagai berikut :</p> $10/25 \times 100 = 0,4 \text{ SKS}$ <p>Ekuivalen dengan 04 sks x 100 menit = 40 menit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas dan pimpinan • Presensi Mahasiswa • Nilai
5	Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) KKN	<p>1 kelompok mahasiswa = 1 sks / semester Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 15 jam (9.00 menit)</p> <p>Contoh : Dosen A membimbing 2 kelompok mahasiswa, maka hitungan sks-nya</p> $2 \times 1 \text{ sks} = 2 \text{ SKS}$ <p>Ekuivalen dengan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas dari pimpinan • Presensi Mahasiswa

		2 sks x 900 menit = 1800 menit = 30 jam	
6	Seminar proposal sskripsi terstruktur dan terjadwal disertai bimbingan oleh dosen, bukaa sebagai bagian dari kuliaah/praktikum	<p>5 orang mahasiswa sama dengan 1 sks</p> <p>Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 15 jam (900 menit)</p> <p>Contoh :</p> <p>Dosen A membimbing seminar sebanyak 4 orang mahasiswaa selama 1 semester maka perhitungan kinerjanya sebagai berikut :</p> $4/5 \times 100 = 0,8 \text{ sks}$ <p>Ekuivalen dengan :</p> $0.8 \text{ sks} \times 900 \text{ menit} = 720 \text{ menit} = 12 \text{ jam}$ <p>Terdiri atas :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan seminar 1 jam per orang = 4 jam 2. Pembinaan perbaikan temuan seminar sebanyak 2 x pertemuan @ 1 jam= 8 jam 	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas dari pimpina • Presensi Mahassiswa
7	Seminar proposal tesis terstruktur dan terjadwwal disertai	<p>3 orang maahasiswa sama dengan 1 sks</p> <p>Perhitungan 1 SKS ekuivalen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas dari pimpinan • Presensi

	bimbingan oleh dosen bukan sebagai bagian dari kuliah/praktikum	dengan 12 jam (720 menit) Contoh : Dosen A membimbing seminar sebanyak 2 orang mahasiswa selama 1 semester maka perhitungan kinerjanya sebagai berikut : $2/3 \times 100 = 0,067$ sks Ekuivalen dengan $0.67 \text{ sks} \times 720 \text{ menit} = 482 \text{ menit} = 8 \text{ jam}$ Terdiri atas :Surat 1. Pelaksanaan seminar 2 jam per mhs = 4 jam 2.Pembimbingan perbaikan temuan seminar sebanyak 2 jam per mhs = 4 jam	Mahasiswa
8	Seminar proposal tesis terstruktur dan terjadwal disertai bimbingan oleh dosen bukan sebagai bagian dari kuliah/praktikum	2 orang mahasiswa sama dengan 1 sks Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 10 jam (600 menit) Contoh : Dosen A membimbing seminar sebanyak 1 orang mahasiswa selama 1 semester maka perhitungan kinerjanya sebagai berikut : $1/2 \times 100 = 0,5$ sks Ekuivalen dengan	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas dari pimpinan • Lembar Persetujuan

		<p>0.5 sks x 600 menit = 300 menit = 5 jam</p> <p>Terdiri atas :Surat</p> <p>1. Pelaksanaan seminar 3 jam per mhs = 3 jam</p> <p>2. Pembimbingan perbaikan temuan seminar sebanyak 2 jam per mhs = 2 jam</p>	
9	<p>Membimbing Tugas akhir</p> <p>S1 (skripsi)</p> <p>S2 (Tesis)</p> <p>S3 (disertasi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 4 (empat) skripsi = 1sks • 3 (tiga) tesis = 1 sks • 2 (dua) disertasi = 1 sks <p>Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 7 jam (420 menit) yaitu 60 menit per bimbingan</p> <p>Contoh : Dosen A membimbing 3 skripsi , maka perhitungannya skss-nya adalah sebagai berikut $\frac{3}{4} \times 100 = 0,75$ sks Ekuivalen dengan $0,75 \text{ sks} \times 420 \text{ menit} = 315 \text{ menit} = 6.25 \text{ jam}$</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas • Lembar Persetujuan
10	<p>Menguji Ujian Komprehensif Mahasiswa</p> <p>S1</p> <p>S2</p> <p>S3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2-6 org Mahasiswa S1 = 1 sks • 1-3 org Mahasiswa S2 = 1 sks • 1 org Mahasiswa S3 = 1 sks <p>Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 150 menit</p> <p>Contoh Dosen A menguji mahasiswa S1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas • Berita Acara

		<p>sebanyak 2 orang sama dengan 1 SKS, maka</p> <p>Ekuivalen dengan</p> $0,75 \text{ sks} \times 420 \text{ menit} = 315 \text{ menit}$ $= 2.5 \text{ jam}$	
11	<p>Menguji Tugas Akhir Mahasiswa S1 (Sidang Munaqasyah) S2 (Ujian Tesis) S3 (Ujian Tertutup) S3 (Ujian Terbuka)</p>	<p>1. Menguji 4 skripsi = 1 sks</p> <p>2. Menguji 2 tesis = 1 sks</p> <p>3. Menguji Ujian Tertutup 1 Disertaasi = 1 sks</p> <p>4. Menguji Ujian Terbuka 1 Disertasi = 0,75 sks</p> <p>Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 150 menit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas dari pimpinan • Berita Acara
12	<p>Mengembangkan program perkuliaha/ pengajaran /Syllabus, RPSs, kontrak perkuliahan) dalam kelompok yang hasainya dipakai untuk kegiatan perkuliahan</p>	<p>= 11 ssks /mata kuliah</p> <p>Perhitungan 1 SKS ekuivalenn denegan 400 menit</p> <p>Contoh</p> <p>Dosen A membimbing 3 skripsi , maka perhitungannya sks-nya adalah sebagai berikut $\frac{1}{3} \times 100 = 0,33 \text{ sks}$</p> <p>Ekuivalen dengan</p> $0,33 \text{ sks} \times 400 \text{ menit} = 132 \text{ menit}$ $= 2.2 \text{ jam}$	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas dari pimpinan • Bukti hasil (silabus RPS/Kontrak Perkuliahan)
13	<p>Membuat Buku Ajaar</p>	<p>3 sks/mata kuliah</p> <p>Perhitungan 1 SKS ekuivalen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas dari pimpinan

		dengan 120 jam (7.200 menit)	• Buku Ajar
B	PENELITIAN DAN / ATAU KARYA ILMIAH		
1.	Keterlibatan daalam 1 judul penelitian aatau pembuatan karya seni aatau teknologi yang dilakukan oleh kelompok (disetujui oleh pimpinan dadn tercapai)	<p>Untuk 1 Judul penelitian yang relevan dengan keahlian /Sk Dosen senilai 4 sks</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bila dikerjakan oleh ketua dana anggota (beberapa dosen 0 maka Ketua mendapat = 2 sks dan sis asks dibagi jumlah Anggota • Bila Ketua penelitian terlibat dalaam 2 judul penelitian kelompok berarati nilai = $2 \times 50\% \times 2 \text{ sks} = 2,4 \text{ sks}$ <p>Tahap pencapaian penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposal 25% x sks • Pengumpulan /sebar Quesioner 50% x sks • Analisa Data 75% x sks • Laporan Akhir 100% x sks <p>Tahap pencapaian karya seni atau teknologi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konsep 25% x sks • 50% dari karya 75% x sks • Laporan akhir 100% x sks <p>Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 30 jam (1 : 800 menit)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas dari pimpinan • Proposaal/Laporan penelitian

2	Pelaksanaan penelitian mandiri atau pembuatan karya seni atau teknologi (disetujui oleh pimpinan dari tercatat)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 judul penelitian yang relevan dengan keahlian / SK Dosen = 4 sks • 1 judul penelitian yang tidak relevan dengan keahlian /SK Dosen = 2 sks <p>Tahap pencapaian penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposal 25% x sks • Pengumpulan /sebar Quesioner 50% x sks • Analisa Data 75% x sks • Laporan Akhir 100% x sks <p>Tahap pencapaian karya seni atau teknologi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konsep 25% x sks • 50% dari karya 75% x sks • Laporan akhir 100% x sks <p>Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 30 jam (1 : 800 menit)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas dari pimpinan • Proposaal/Laporan penelitian/Foto karya seni
3	Menulis 1 judul naskah buku yang akan diterbitkan dalam waktu sebanyak-banyaknya 4 semester (disetujui oleh pimpinan dan tercatat) sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menulis 1 judul buku utuh yang relevan dengan keahlian /SK Dosen = 3sks , direncanakan terbit ber ISBN ada kontrak penerbitan dan atau sudah diterbitkan dan ber-ISBN 2. Menulis 1 judul buku, ada editor (Editor = 60% x 3 sks = 1,8 	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas • Buku / Link online(repository UINSU.academia edu, google scholar, researchgate dll) • Khusus point (4)

	dengan 3 sks	<p>skss) tiap, chapter ada contributor (tiap contributor = $40\% \times 3 = 1,2$ sks)</p> <p>3. Menulis 1 judul buku, aada editor (Edittor = $60\% \times 3$ sks = 1,8 sks 0, Tim penulis untuk uluh (tiap penulis = $40\% \times 3 = 1,2$ sks</p> <p>4. Menulis Modul/Ddiktat oleh seorngg Dosen (tidak diterbitkan , tetap digunakan oelh mahasiswa = 1 ssks/semester.</p> <p>Tahapan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pendahuluan = 25% s sks - 50% dari isis buku = $50\% \times$ sks - buku jaadi = $75\% \times$ sks - persetujuan penerbit = $85\% \times$ sks - buku selesai dicetak = $100\% \times$ sks <p>Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 30 Jam (1 : 800 menit).</p>	terdaftar sebagai bahan referensi perkuliahan
4	Menulis satu judul naskah buku internasional (berbahasa Asing) dan diedarkan secara internasional	Tata cara perhitungan di atas yang sama dapat dipakai untuk buku internasional dengan pernghargaan sks utuh = 5 sks , dan buku yang tidak relevan sks utuh = 5 sks dan buku yang tidak rekevanb dengan keahlian = 3 sks	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas • Buku / Link online(repository UINSU.academia edu, google scholar, researchgate dll)

		<p>Tahapan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pendahuluan = 25% sks - 50% dari isis buku = 50% x sks - buku jaadi = 75 % x sks - persetujuan penerbit = 85% x sks - buku selesai dicetak = 100% x sks <p>Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 30 Jam (1 : 800 menit).</p>	<p>Khusus point (4) terdaftar sebagai bahan referensi perkuliahan</p>
5	<p>Menerjemahkan atau menyalur 1 naskah buku yang akan diterbitkan dalam waktu sebanyak - banyaknya 4 semester (disetujui oleh Pimpinan dan tercatat)</p>	<p>Tata cara perhitungan di atas yang sama dapat dipakai untuk buku internasional dengan pernghargaan sks utuh = 5 sks , dan buku yang tidak relevan sks utuh = 5 sks dan buku yang tidak rekevanb dengan keahlian = 3 sks</p> <p>Tahapan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pendahuluan = 25% sks - 50% dari isis buku = 50% x sks - buku jaadi = 75 % x sks - persetujuan penerbit = 85% x sks - buku selesai dicetak = 100% x sks <p>Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 30 Jam (1 : 800 menit).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas • Buku / Link online(repository UINSU.academia a edu, google scholar, researchgate dll)
6	<p>Menyunting satu judul naskah buku yang akan diterbitkan dalam waktu sebanyak-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Judul nasakah yang disunting = 2sks • 1 Judul buku, diterjemahkan oleh lebih dari 1 orang maka nilai dibagi 	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas • Buku / Link online(repository UINSU.academia a edu, google

	banyaknya 4 semester (disetujui pimpinan dan tercatat)	<ul style="list-style-type: none"> • Kedua dari Anggota masing-masing 1 sks Tahapan <ul style="list-style-type: none"> - Pendahuluan = 25% sks - 50% dari isis buku = 50% x sks - buku jaadi = 75 % x sks - persetujuan penerbit = 85% x sks - buku selesai dicetak = 100% x sks Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 30 Jam (1 : 800 menit).	scholar, researchgate dll)
7	Menulis artikel ilmiah	a. Ditentukan oleh Jurnal ilmiah/majalah ilmiah tidak terakreditasi ber -ISSN dan on-line = 2sks b. Ditebitkan oleh Jurnal terakreditasi Dirjen Dikti Kemenristej - DIKTI/LIPI = 7 sks c. Ditebitkaan oleh Jurnal terakreditasi internasional (dalam bahasa internasional = 15 sks) Perhitungan 1 SKS ekuivalen deengaan 30 jam (1:800 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas • Buku / Link online(repository UINSU.academia edu, google scholar, researchgate dll) Khusus point (4) terdaftar sebagai bahan referensi perkuliahan
8	Memperoleh hak paten	a. Paten sederhana = 3 sks b. Paten biasa = 4 sks c. Paten interenassional = 10 sks Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 30 jam (1:800 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Keterangan • Tugas daari pimpinan • Surat/sertifikat paten
9	Menullis di media	2 judul = 1 sks	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Keterangan

	masa (media on line, Koran/majalah)	Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 15 jam (900 menit)	dari pimpinan • Artikel/ Koran/majalah
10	Menyampaikan orasi ilmiah, pembicaraan seminar, narasumber	a. Tingkat regional institusional (minimum fakultas) = 3 sks b. Tingkat Nasional = 7 sks c. Tingkat Internasional = 12 sks Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 115 jam (900 menit)	• Surat Keterangan Narasumber • Surat Tugas dari pimpinan • Naskah bahan presentasi • Sertifikasi/surat keterangan
C. BIDANG PENGANDIAN PADA MASYARAKAT			
1.	Satu kegiatan yang setara dengan 50 jam kerja per semester (disetujui pimpinan dan tercatat)	= 1sks Contoh Dosen A melakukan pengabdian masyarakat setara dengan 20 jam maka perhitungan sks nya sebagai berikut $2050 \times 100 = 0,33 \text{ sks}$ Ekuivalen dengan $0,33 \text{ sks} \times 400 \text{ menit} = 132 \text{ menit} = 20 \text{ jam}$	• Surat Tugas • Jadwal • Surat Keterangan
2	Membuat/menulis buku pengabdian kepada masyarakat Perhitungan 1 SKS	a. Menulis 1 judul direncanakan terbit ber ISBN = 3 sks Tahapan	• Surat Tugas • Buku • Link online(repository)

	<p>ekuivalen dengan 20 jam (1 : 200 menit)</p>	<p>- Pendahuluan = 25% sks - 50% dari isis buku = 50% x sks - buku jaadi = 75 % x sks - persetujuan penerbit = 85% x sks - buku selesai dicetak = 100% x sks</p> <p>b. Menulis 1 judul buku , ada editor, tiap chapter ada contributor</p> <p>* Editor = 60% x 3 sks = 1,8 sks * Tiap contributor dicetak = 40% x 3 = 1,2 sks</p> <p>Tahapan</p> <p>- Pendahuluan = 25% sks - 50% dari isis buku = 50% x sks - buku jaadi = 100 % x sks</p> <p>c. Menullis buku pengabdian yang dipakai sebagai Modul/Bahan Ajar oleh seorang Dosen (Tidak diterbitkan, tetapi digunakan oleh mahasiswa) = 2 sks/semester</p> <p>Tahapan</p> <p>- Pendahuluan = 25% sks - 50% dari isis buku = 50% x sks - buku jaadi = 100 % x sks</p>	<p>UINSU.academia a edu, google scholar, researchgate dll)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Khusus point (4) terdaftar sebagai bahan referensi perkuliahan
3	<p>Penyuluhan kepada masyarakat bkhutbah ceramah agama</p>	<p>1. Kegiatan setara dengan 3 jam (180 menit)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas • Jadwal • Materi

4	Memberi Kursus/Menatar pada masyarakat	= 1 sks Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 15 jam (900 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas dari pimpinan • Jadwal • Naskah • Sertifikat
5	Asesor BAN-PT	a. Melaksanakan Asesmen Kecukupan B orang = 0,5 sks b. melaksanakan Visitasi Lapangan = 1 sks Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 32 jam (1.920 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas BAN-PT • Surat Izin/Tugas Pimpinan
6	Asesor BAP- PT	= 0,5 / Kegiatan Asesmen Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 32 jam (1.920 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas BAN-PT • Surat Izin/Tugas Pimpinan
7	Konsultasi Psikologi Untuk Masyarakat	= 0,5 / Kegiatan Asesmen Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 32 jam (1.920 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas BAP-SM • Surat Izin/Tugas Pimpinan
8	Pengurus Organisasi sosial kemasyarakatan	Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 2,5 jam (150 menit)	Surat Keputusan / Surat Tugas
	a. Tingkat Internasional	1) Ketua = 2,5 sks 2) Sekretaris/ Bendahara = 1,5 sks 3) Anggota = 0,75 sks	
	b. Tingkat Nasional	1) Ketua = 1,5 sks 2) Sekretaris/ Bendahara = 1,5 sks 3) Anggota = 0,5 sks	
	c. Tingkat Lokal	1) Ketua = 2,5 sks	

		2) Sekretaris/ Bendahara = 0,5 sks 3) Anggota = 0,25 sks	Keputusasn / Surat Tugas
9	Panitia kegiatan sosial Kemasyarakatan	1. Ketua Panitia = 1 sks 2. Sekretaris / Bendahara = 0,5 sks 3. Anggota = 0,25 sks	Surat Keputusasn / Surat Tugas Surat
D	PENUNJANG PERGURUAANN TINGGI		
1	Bimbingan Akademik (perwalian/penasehat akademik)	<ul style="list-style-type: none"> • Setiap 12 mahasiswa = 1 sks , Jumlah yang dibimbing dihitung proposional • Setiap 12 mahasiswa 1 sks untuk 5 mahasiswa = $5 : 12 \times$ sks Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 32 jam (1.920 menitt)	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas • Bukti bimbingan • Presensi mahasiswa
2	Bimbingan konseling	<ul style="list-style-type: none"> • Setiap 12 mahasiswa = 1 sks , Jumlah dosen membimbing 5 mahasiswa • Maka nilai = $5/12 \times 1$ sks (Untuk staf Bimbingan dan Konseling) Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 3 jam (1.80 menitt)	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas • Bukti bimbingan • Presensi mahasiswa
3	Pimpinan Pembinaan Unit kegiatan mahasiswa	UKM , Ormawa (Organisasi Mahasiswa) Himadep (Himpunan Mahasiswa Departemen), BEM (Badan Eksektuif Mahasiswwaa (, BLM (Badan Legislatif Mahasiswa , BSO (Badan Sen Otonom, missal SKI, kelompok	Surat Tugas/Surat Keputusan

		kajian), Majalah Mahasiswaa , Bimbingan penalaran Mhss, LKMM, LKTI, LKIP, Pramuka, PM = 1 sks / kegiatan	
4	Pimpinan organisasi Sosial intern	Ketua /Wakil ketua missal a) Koperassi fakultas, b) Dharma wanita, c) Takmir Masjid = 1sks Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 2,5 jam (1.80 menitt)	Surat Tugas/Surat Keputusan
5	Ketelibatan dalam kegiatan Seminar, lokakarya/workshop yang relevan dengan keahlian /SK Dosen Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 2,5 jam (150 menitt)	a.Tingkat Internasional 1) Moderator = 1 sks 2) Panitia = 0,75 sks 3) Peserta = 0,5 sks b) Tingkat Nasional 1) Moderator = 0,75 sks 2) Panitia = 0,5 sks 3) Peserta = 0,25 sks c) Tingkat lokal 9 minimum ssetingkat Fakultas) 1) Moderator = 0,5 skss 2) Panitia = 0,25 sks	Surat Keputusan Surat Penugasaan Pimpinan
6	Auditor Audit Mutu Internal Perguruan Tinggi (AMI-PT)	= 1 sks kegiatan Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 2,5 jam (150 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas • Bukti Kegiatan
7	Sebagai Asesor Beban Kkerja Doseb daab Evaluasi Pelaksanaan Triodharma	1 sks/ kegiatan , 6 orang = 1 sks Perhitungan 1 SKS ekuivalen dengan 6 jam (360 menit) Contoh : Asesor A menilai 10 berekass BKD	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Tugas • Surat Keterangan melakssanakan Tugas

	Perguruan Tinggi	, maka perhitungan skss nya adalah sebagai berikut : $10/12 \times 100 = 0,83$ sks	
E	PENUNJANG TUGA ADMINISTRASI AKADEMIS (10 SKS)		
1	Perencanaan Adminisstrasi Akademis (3 SKS)		
		Setara dengan 1 jam (60 menit) per hari	
2	Pelaksanaan Administrasis Akademis (4 SKS)		
		Setara dengan 11,5 jam (90 menit) per hari	
3	Monitoring dan Evaluasai pelaksanaan adminitrasi Akademis (3SKS)		
		Setara dengan 1 jam (60menit) per hari	

**Ditetapkn di Medan
Pada tanggal 19 Januari 2017**

Silaturahmi

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

Data peneliti yang di peroleh dari lapangan maupun dari hasil penyebaran angket di olah dan di analisis berdasarkan ketentuan yang ditetapkan. Dengan teknik penyebaran angket oleh responden selanjutnya diisi oleh responden tersebut, maka penelitian mengolah dan mentabulasi data dari tiap-tiap pertanyaan melalui langkah-langkah seperti yang telah di rumuskan sebelumnya, adapun penyajian data selanjutnya dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Identitas Responden

TABEL 4.1

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN UMUR DOSEN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	21-30 Tahun	2	4,00%
2	31-40 Tahun	12	24,00%
3	41-50 Tahun	26	52,00%
4	51 Tahun Keatas	10	20,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket 2018

Berdasarkan data pada table diatas, terbukti bahawa dosen di UNIVERSITAS ISLAM NEGERI medan, berumur 51 tahun keatas sebanyak 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya dosen telah mempunyai umur yang cukup tua untuk memiliki sikap tanggung jawab yang baik, pengalaman mengajar yang cukup baik, tingkat kedewasaan yang cukup baik dalam melaksanakan tugas yang di ajarkan dan diharapkan mampu untuk menumbuhkan atau meningkatkan semangat mengajar dosen baik pada dirinya maupun pada dosen yang lainnya.

TABEL 4.2
DISTRIBUSI JAWABAN RESENDEN BERDASARKAN JENIS
KELAMIN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	Laki-Laki	39	78,00%
2	Perempuan	11	22,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2018

Berdasarkan data table tersebut. Terbukti pada UNIVERSITAS ISLAM NEGERI. Pada umumnya, jumlah dosen perempuan sebanyak 11 orang (22,00%), 39 dosen laki-laki (78,00%). Hal ini menunjukkan jumlah dosen yang cukup berbeda bahkan bias di katakana sama. Tidak diskriminasi perbedaaan laki-laki dan perempuan terhadap pada universitas ini dan diharapkan bias menunjukkan kerjasama yang lebih baik dalam hal menjalankan tugas yang diberikan.

TABEL 4.3
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	Tamat SMA	-	-
2	D-III	-	-
3	S-I	5	10,00%
4	S-2	36	72,00%
5	S-3	9	18,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2018

Berasarkan tabel diatas, terbukti pada umumnya dosen pada UNIVERSITAS ISLAM NEGERI, tingkat pendidikan dosen tamat SMA sebanyak 0 orang, berpendidikan S-1 sebanyak 5 orang (10,00%), berpendidikan S-2 sebanyak 36 orang (72,00%), berpendidikan S-3 sebanyak 9 orang (18,00%), sedangkan berpendidikan D-III tidak ada. Hal ini sangat menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dosen pada UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ini cukup baik. Mengingat tingkat pendidikan yang cukup tinggi diharapkan dosen akan melaksanakan tugas dan melayani mahasiswa baru dengan baik lagi.

TABEL 4.4
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN GOLONGAN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	I	-	-
2	II	-	-
3	III	30	60,00%
4	IV	20	40,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2018

Berasarkan data tabel diatas, terbukti bahwa pegawai negeri pada balai UNIVERSITAS ISLAM NEGERI, golongan II sebanyak 0 orang, golongan III sebanyak 30 orang (60,00%), golongan IV sebanyak 20 orang (40,00%), sedangkan dosen golongan I tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya dosen telah mempunyai pengalaman mengajar yang baik, mengingat jumlah dosen yang memiliki golongan III jauh lebih baik banyak dibandingkan dosen yang memiliki golongan lebih rendah. Dengan ini dapat di simpulkan bahwa dosen UNIVERSITAS ISLAM NEGERI sudah memiliki dosen yang cukup baik dan diharapkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dapat mengajar dan dimengajarikan dengan baik lagi profesional dan dapat meningkatkan tingkat semangat mengajar lebih baik untuk menjalankan tugasnya.

TABEL 4.5
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN MASA MENGAJAR

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	0-5 Tahun	1	2,00%
2	6-10 Tahun	4	8,00%
3	11-20 Tahun	15	30,00%
4	21-30 Tahun	26	52,00%
5	30 Tahun Keatas	4	8,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Hasil Jawaban Angket Tahun 2018

Berdasarkan data table di atas, terbukti bahwa pada UNIVERSITAS ISLAM NEGERI medan, dosen yang memiliki masa jabatan 11-20 Tahun 15 sebanyak orang dan memiliki masa jabatan 21-30 Tahun 26 sebanyak orang, masa jabatan 6-10 Tahun sebanyak 4 orang dan masa jabatan 0-5 orang Tahun sebanyak 1 oang. Sedangkan, yang memiliki masa jabatan 30 Tahun keatas 4 orang. Dengan hal ini dapat dilihat bahwa dosen pada UNIVERSITAS ISLAM NEGERI medan sudah memiliki masa jabatan yang cukup lama, dengan hal ini dapat dikatakan bahwa masa jabatan dosen yang cukup lama berarti pengalaman dosen dalam melaksanakan tugas mengajar sudah banyak dan diharapkan kepada dosen untuk dapat meningkatkan kualitas dan KINERJA mengajarnya menjadi lebih baik lagi mengingat masa jabatan dosen bemengajar cukup lama dan diharapkan bias bemengajar secara profesional lagi.

2. Analisis Tabel Variabel Bebas

TABEL 4.6

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN BASIC SALARY KINERJA DAN TANGJUNG JAWAB

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	27	54,00%
2	Kadang-Kadang	7	14,00%
3	Tidak	16	32,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : *Pertanyaan Angket No. 1*

Berdasarkan tabel di atas , responden yang menjawab Ya sebanyak 27 orang (54,00%), kadang-kadang sebanyak 7 orang (14,00%). Hal ini membuktikan bahwa gaji pokok yang diberikan pemerintah kepada dosen sudah sesuai dengan tanggung jawab dan kinerja dosen yang diberikan dalam melaksanakan tugasnya.

TABEL 4.7

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN BASIC SALARY SESUAI DENGAN PENDIDIKAN DAN GOLONGAN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	23	46,00%
2	Kadang-Kadang	10	20,00%
3	Tidak	17	34,00%

JUMLAH	50	100%
--------	----	------

Sumber : Pertanyaan Angket No 2

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 23 orang (46,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (20,00%). Hal ini membuktikan bahwa *Basic Salary* (gaji pokok) yang di berikan pemerintah kepada dosen dalam hal kesesuaian dengan pangkat, golongan dan pendidikan sudah sesuai dengan baik, apa yang diterima dosen dalam hal ini imbalan dengan apa yang dimengajarkan sudah sesuai dengan baik dengan pendidikan, golongan dan pangkat yg dosen miliki.

TABEL 4.8

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PENINGKATAN
KELAYAKAN KEBUTUHAN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	16	32,00%
2	Kadang-Kadang	7	14,00%
3	Tidak	27	54,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 3

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 16 orang (32,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (14,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 27 orang (54,00%). Hal ini membuktikan sistem remunerasi yang diberikan pemerintah kepada dosen dalam hal meningkatkan

kelayakan kebutuhan hidup dosen sudah mengalami peningkatan dengan baik atau berjalan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem remunerasi yang di berikan kepada dosen UNIVERSITAS ISLAM NEGERI medan dalam hal meningkatkan kelayakan kebutuhan dalam kehidupan dosen sudah dianggap dosen baik dari sebelumnya.

TABEL 4.9
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN INTENSIF DENGAN
PENILAIAN PRESTASI MENGAJAR

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	37	74,00%
2	Kadang-Kadang	7	14,00%
3	Tidak	6	12,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 4

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 37 orang (74,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (14,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 6 orang (12,00%). Hal ini membuktikan bahwa pemberian insentif sudah sesuai dengan penilaian prestasi mengajar yang dihasilkan oleh dosen. Dengan demikian insentif yang di terima oleh dosen sudah diterima dengan baik dan sesuai apa yang dosen ajarkan.

TABEL 4.10
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEMBERIAN
INTENSIF KINERJA DOSEN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	35	70,00%
2	Kadang-Kadang	8	18,00%
3	Tidak	6	12,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 5

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 35 orang (70,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (18,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 6 orang (12,000%). Hal ini membuktikan bahwa pemberian insentif sangat berpengaruh besar terhadap kinerja dosen. Dengan adanya insentif dapat menumbuhkan tingkat kinerja dosen yang lebih baik, dosen akan lebih termotivasi dan semangat bemengajar. Dengan adanya insentif yang baik maka kinerja dosen akan lebih baik lagi, maka dapat disimpulkan bahwa insentif sangat berperan penting terhadap baik buruknya kinerja dosen.

TABEL 4.11
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEMBERIAN
INTENSIF MENINGKATKAN MOTIVASI MENGAJAR

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	29	58,00%
2	Kadang-Kadang	13	26,00%
3	Tidak	8	16,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 6

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 29 orang (58,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang (26,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 8 orang (16,00%). Hal ini membuktikan bahwa pemberian insentif sangat berperan penting terhadap motivasi mengajar dosen. Dengan adanya insentif dapat menumbuhkan tingkat motivasi mengajar dosen yang baik, sehingga dosen dapat meningkatkan kualitas pengajarannya dengan baik, insentif sangat berpengaruh sekali dalam menumbuhkan tingkat motivasi mengajar dosen.

TABEL 4.12
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN TUNJANGAN
SESUAI DENGAN JABATAN DAN STATUS

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	12	24,00%
2	Kadang-Kadang	13	26,00%
3	Tidak	25	50,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 7

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 12 orang (24,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang (26,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 25 orang (50,00%). Hal ini membuktikan bahwa pemberian tunjangan kepada dosen sudah sesuai dengan jabatan dan status yang dimiliki oleh dosen. Dengan demikian tunjangan diharapkan dilakukan dengan baik.

TABEL 4.13
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN TUNJANGAN
BERPENGARUH TERHADAP KINERJA MENGAJAR

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	31	62,00%
2	Kadang-Kadang	15	30,00%
3	Tidak	4	8,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 8

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 31 orang (62,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang (30,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 4 orang (8,00%). Hal ini membuktikan bahwa pemberian tunjangan kepada dosen sudah cukup baik. Meskipun, sebagian responden menjawab kadang-kadang terhadap pemberian tunjangan dapat berpengaruh terhadap KINERJA mengajarnya. Akan tetapi, dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan dapat mempengaruhi KINERJA mengajar yang dihasilkan oleh dosen dikarenakan banyak responden yang menjawab tunjangan berpengaruh terhadap KINERJA mengajarnya mengajar selama ini.

TABEL 4.14
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PENINGKATAN
KESEJAHTERAAN HIDUP DOSEN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	22	44,00%
2	Kadang-Kadang	8	16,00%
3	Tidak	20	40,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 9

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 22 orang (44,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (16,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 20 orang (40,00%). Hal ini membuktikan tunjangan yang diberikan pemerintah kepada dosen sudah memiliki tingkat kesejahteraan hidup dosen. Pemberian tunjangan dianggap dosen sudah menunjukkan tingkat kesejahteraan bagi para dosen, dikarenakan bahwa kesejahteraan hidup para dosen ini sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, jadi dengan adanya tunjangan yang diberikan pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dosen agar dosen dapat meningkatkan lagi kualitas pengajarannya sudah menunjukkan tingkat yang baik.

3. Analisis Tabel Variabel Terikat

TABEL 4.15
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KEMAMPUAN
PENEMPATAN POSISI MENGAJAR

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	34	68,00%
2	Kadang-Kadang	9	18,00%
3	Tidak	7	14,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 1

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 34 orang (68,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang (18,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 7 orang (14,00%). Hal ini membuktikan bahwa kemampuan yang di miliki setiap dosen dengan penempatan posisi mengajar yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pada setiap dosen dan beberapa responden menjawab penempatan posisi mengajar kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan posisi mengajar di UNIVERSITAS ISLAM NEGERI medan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dosen, kemampuan mengajar sangat berperan penting dalam hal posisi tempat ia ditugaskan.

TABEL 4.16
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PELAKSANAAN
TUGAS DALAM PRESTASI MENGAJAR

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	38	76,00%
2	Kadang-Kadang	8	16,00%
3	Tidak	4	8,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 2

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 38 orang(76,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (16,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 4 orang (8,00%). Hal ini membuktikan bahwa kemampuan yang dimiliki setiap dosen dalam melaksanakan tugas mengajar yang diberikan sudah berpengaruh dengan mengajarnya, baik terhadap prestasi mengajar. Kemampuan seseorang sangat penting dalam setiap pemengajaran yang ditugaskan kepadanya, jika kemampuan seorang dosen sudah baik maka akan berpengaruh terhadap prestasi mengajarnya. Dengan demikian kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas yang diberikan sangat berpengaruh besar terhadap prestasi mengajar yang ingin dicapainya.

TABEL 4.17
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PEMBERIAN
IMBALAN MENGAJAR SESUAI DENGAN KEMAPUAN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	34	68,00%
2	Kadang-Kadang	5	10,00%
3	Tidak	11	22,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 3

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 34 orang (68,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang (10,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 11 orang (22,00%). Hal ini membuktikan bahwa imbalan yang diberikan kepada dosen dengan kemampuan yang dimilikinya sudah cukup baik, akan tetapi, sebagaimana responden kadang-kadang bahkan tidak. Meskipun demikian dapat disimpulkan imbalan yang diberikan kepada dosen di UNIVERSITAS ISLAM NEGERI medan terhadap kemampuan yang dimiliki pegawai cukup baik, karena dilihat dari tingkat persentase responden yang menjawab bahwa imbalan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh dosen, kemampuan yang dimiliki oleh setiap dosen sangat berdampak terhadap

kinerjanya. Dengan hal itu diharapkan bahwa dengan diberikan imbalan yang baik kepada dosen, dosen dapat meningkatkan kualitas kemampuan yang ia miliki.

TABEL 4.18

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN SEMANGAT
MENGAJAR DOSEN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	31	62,00%
2	Kadang-Kadang	10	20,00%
3	Tidak	9	18,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 4

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 31 orang (62,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (20,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 9 orang (18,00%). Hal ini membuktikan bahwa pemberian remunerasi yang diberikan pemerintah dapat semangat mengajar dosen, meskipun ada sebagian responden yang menjawab pemberian remunerasi yang di berikan pemerintah belum sesuai. Maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi yang diberikan pemerintah untuk meningkatkan semangat mengajar dosen agar lebih produktif dalam melaksanakan tugas yang diberikan mengingat remunerasi yang

diberikan pemerintah agar dosen dapat melaksanakan tugas nya dengan maksimal dan berkualitas sudah cukup baik.

TABEL 4.19

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PENGHARGAAN
DAPAT MENINGKATKAN SEMANGAT MENGAJAR

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	31	62,00%
2	Kadang-Kadang	10	20,00%
3	Tidak	9	18,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 5

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 31 orang (62,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (20,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 9 orang (18,00%). Hal ini membuktikan bahwa penghargaan yang diberikan dengan tujuan agar dosen semangat dalam mengajar dan termotivasi untuk mendapatkan penghargaan yang diberikan sudah terlaksana dengan baik.

TABEL 4.20

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PENILAIAN
PRESTASI MENGAJAR PEMICU SEMANGAT MENGAJAR

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	23	46,00%
2	Kadang-Kadang	16	32,00%
3	Tidak	11	22,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 6

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 23 orang (46,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang (32,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 11 orang (22,00%). Hal ini membuktikan bahwa penilaian prestasi mengajar yang dilaksanakan di UNIVERSITAS ISLAM NEGERI medan sudah terlaksana dengan baik sebagai pemicu untuk seorang dosen menumbuhkan semangat mengajarnya terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan sudah baik. Dengan adanya penilaian prestasi mengajar dosen terpacu semangat mengajarnya dalam melaksanakan tugas nya dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap hasil mengajar yang diberikan.

TABEL 4.21
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN HASIL
PENGAJARAN SESUAI DENGAN TUJUAN UNIVERSITAS

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	33	66,00%
2	Kadang-Kadang	16	32,00%
3	Tidak	1	2,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 7

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 33 orang (66,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang (32,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 1 orang (2,00%). Hal ini membuktikan bahwa para dosen di UNIVERSITAS ISLAM NEGERI medansudah melaksanakan pengajarannya sesuai dengan tujuan universitas yaitu mengajari dan membimbing para mahasiswa. Hasil pengajaran yang dilakukan dosen sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, dengan demikian dapat disimpulakn bahwa tujuan universitas sudah terlaksana dengan baik terhadap kinerja pengajaran dosen.

TABEL 4.22
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN MENYELESAIKAN
TUGAS MENGAJAR SECARA KONSISTEN

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	32	64,00%
2	Kadang-Kadang	13	26,00%
3	Tidak	5	10,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 8

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 32 orang (64,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang (26,00%), sedangkan responden yang menjawab Tidak 5 orang (10,00%). Hal ini membuktikan bahwa dalam pelaksanaan penyelesaian tugas mengajar sebagai dosen baik secara konsisten dan sebagian dosen belum menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya secara konsisten. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam menyelesaikan tugas mengajarnya secara konsisten dosen sudah melaksanakannya cukup baik dan diharapkan kepada dosen agar ditingkatkan kembali dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya mengajarkan secara konsiten dan baik untuk meningkatkan kualitas hasil mengajar dosen dengan baik.

TABEL 4.23
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN REMUNERASI
MEMPENGARUHI KUALITAS MENGAJAR

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	YA	32	64,00%
2	Kadang-Kadang	14	28,00%
3	Tidak	4	8,00%
JUMLAH		50	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No 9

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab Ya sebanyak 32 orang (64,00%), responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang, sedangkan responden yang menjawab Tidak nol. Hal ini membuktikan bahwa pemberian remunerasi yang diberikan pemerintah dapat mempengaruhi kualitas mengajar dosen, akan tetapi sebagian responden menjawab bahawa memberikan remunerasi belum mempengaruhi kualitas mengajar dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian remunerasi yang diberikan pemerintah guna meningkatkan kualitas mengajar dosen sudah terlaksana dengan baik.

B. Pembahasan / Analisi Data

Dalam mengju benar tidaknya hipotesis yang diajukan, maka dilakukan pengujian dengan menggambarkan secara kuantitatif dari kedua variable yaitu mengolah data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada responden.

12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
16	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
17	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25
18	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25
19	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25
20	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25
21	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25
22	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25
23	3	3	2	3	3	3	2	3	2	24
24	3	2	1	3	3	3	2	3	2	22
25	3	2	1	3	3	3	2	3	2	22
26	3	2	3	3	3	3	1	3	2	23
27	3	2	1	3	3	3	1	3	2	21
28	2	2	1	3	3	3	1	3	2	23
29	2	2	1	3	3	3	1	3	2	20
30	2	2	1	3	3	2	1	3	2	19
31	2	2	1	3	3	2	1	3	1	18
32	2	2	1	3	3	2	1	2	1	17

33	2	2	1	3	3	2	1	2	1	17
34	2	1	1	3	3	2	1	2	1	17
35	1	1	1	3	3	2	1	2	1	14
36	1	1	1	3	2	2	1	2	1	14
37	1	1	1	3	2	2	1	2	1	14
38	1	1	1	2	2	2	1	2	1	13
39	1	1	1	2	2	2	1	2	1	13
40	1	1	1	2	2	2	1	2	1	13
41	1	1	1	2	2	2	1	2	1	13
42	1	1	1	2	2	2	1	2	1	13
43	1	1	1	2	2	1	1	2	1	12
44	1	1	1	2	1	1	1	2	1	11
45	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10
46	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Jumlah	111	106	89	131	127	141	87	127	102	1021

Sumber : Angket 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui jawaban tertinggi responden adalah 27 dan jawaban responden terendah adalah 9. Dengan demikian nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasikan data dengan mencari jejak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun rumus untuk nilai R sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$R = 27 - 9$$

$$R = 18$$

Setelah jarak pengukuran R diketahuin, maka dapat dicari lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$i = \frac{18}{3}$$

$$i = 6$$

Berdasarkan nilai I, maka dibuat katagori tersebut dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

TABEL 4.25
DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN VARIABEL (SISTEM
RENUNERASI)

NO	KATAGORI	FREKUENSI	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	Tinggi	≥ 26	16	32,00%
2	Sedang	20-25	13	26,00%
3	Rendah	9-19	21	42,00%
JUMLAH			50	100%

Sumber : Hasil jawaban responden variable bebas

Berdasarkan jawaban hasil tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa sistem remunerasi di UNIVERSITAS ISLAM NEGERI medan dalam katagori rendah. Hal ini terbukti dari distribusi penggolongan yang telah dilakukan berdasarkan rangkuman jawaban angket dari variable bebas sebanyak 21 orang (42,00%) , meskipun masih ada yang mengatakan sistem remunerasi sedang. Tetapi, jumlahnya sedikit. Hal ini berarti tingkat sistem remunerasi berada katagori rendah.

36	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19
37	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19
38	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
40	2	2	1	2	2	1	2	2	2	16
41	2	2	1	2	2	1	2	2	2	16
42	2	2	1	1	1	1	2	2	2	14
43	2	2	1	1	1	1	2	2	2	14
44	1	2	1	1	1	1	2	2	2	13
45	1	2	1	1	1	1	2	2	2	13
46	1	2	1	1	1	1	2	1	2	12
47	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10
48	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10
49	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Jumlah	127	134	123	112	112	112	132	127	128	1107

Sumber : Angker 2018

Berdasarkan hasil rangkuman jawaban angket yang telah disebarkan, di peroleh nilai jawaban responden variable terikat (kinerja Dosen) yang tertinggi adalah 27, Nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasikan data dengan

mencari jejak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun rumus mencari nilai R sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$R = 27 - 9$$

$$R = 18$$

Setelah jarak pengukuran R diketahuin, maka dapat dicari lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$i = \frac{18}{3}$$

$$i = 6$$

Berdasarkan nilai I, maka dibuat katagori tersebut dalam bentuk tabel, sebagai berikut :

TABEL 4.27
DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN BERDASARKAN VARIABEL (KINERJA MENGAJAR)

NO	KATAGORI	FREKUENSI	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	Tinggi	≥ 26	31	62,00%
2	Sedang	20-25	4	8,00%
3	Rendah	9-19	15	30,00%
JUMLAH			50	100%

Sumber : Hasil jawaban responden variable bebas

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa kinerja mengajar di UNIVERSITAS ISLAM NEGERI medan dalam katagori tinggi. Hal ini terbukti dari distribusi penggolongan yang telah dilakukan berdasarkan rangkuman jawaban angket dari variable bebas sebanyak 31 orang (62,00%) .

3. Korelasi Product Moment

Selanjutnya dibuat tabel perhitungan nilai yang bertujuan untuk dapat mencari perhitungan rumus Koefisien Kolerasi Product Moment sebagai berikut :

TABEL 2.28
 PERHITUNGAN ANTARA VARIABEL BEBAS (X) SISTEM REMUNERASI
 TERHADAP KINERJA MENGAJAR DOSEN UNTUK ANALISA PRODUCT
 MOMENT

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	27	27	729	729	729
2	27	27	729	729	729
3	27	27	729	729	729
4	27	27	729	729	729
5	27	27	729	729	729
6	27	27	729	729	729
7	27	27	729	729	729
8	27	27	729	729	729
9	27	27	729	729	729
10	27	27	729	729	729
11	26	27	676	729	702
12	27	27	729	729	729
13	26	27	676	729	702
14	26	27	676	729	702
15	26	27	676	729	702
16	26	27	676	729	702

17	27	27	729	729	729
18	25	27	625	729	675
19	25	27	625	729	675
20	25	27	625	729	675
21	25	27	625	729	675
22	25	27	625	729	675
23	24	27	576	729	648
24	22	26	484	676	572
25	22	26	484	676	572
26	23	26	529	676	598
27	21	26	441	676	546
28	23	26	529	676	598
29	20	26	400	676	520
30	19	26	361	676	494
31	18	26	324	676	468
32	17	24	289	576	408
33	17	22	289	484	374
34	17	19	289	361	323
35	14	21	196	441	294
36	14	19	196	361	266
37	14	19	196	361	266

38	13	19	169	361	247
39	13	18	169	324	234
40	13	16	169	256	208
41	13	16	169	256	208
42	13	14	169	196	182
43	12	14	144	196	168
44	11	13	121	169	143
45	10	13	100	169	130
46	9	12	81	144	108
47	9	10	81	100	90
48	9	10	81	100	90
49	9	10	81	100	90
50	9	9	81	81	81
Jumlah	$\sum X = 1007$	$\sum Y = 1127$	$\sum X^2 = 22.451$	$\sum Y^2 = 27.211$	$\sum XY = 23.959$

Dari hasil perhitungan pada data diatas, maka selanjutnya hasil tersebut (sistem remunerasi) terhadap variable terikat (kinerja mengajar) yang diajukan menggunakan rumus kolerasi product moment:

Diketahui:

$$n = 50$$

$$\sum X = 1007$$

$$\Sigma Y = 1127$$

$$\Sigma X^2 = 22.451$$

$$\Sigma Y^2 = 27.211$$

$$\Sigma XY = 23.959$$

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma xy - (\Sigma X)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{50(23.959) - (1007)(1127)}{\sqrt{\{50(22.451) - (1007)^2\} \{50(27.211) - (1127)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1197950 - 1134889}{\sqrt{\{1122550 - 1014049\} \{1360550 - 1270129\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{63061}{\sqrt{(108501)(90421)}}$$

$$r_{xy} = \frac{63061}{\sqrt{9.81076892109}}$$

$$r_{xy} = \frac{63061270}{99049}$$

$$r_{xy} = 636,66$$

Dari perhitungan diatas, diperoleh nilai r hitung sebesar 636,66, maka bila dibandingkan dengan r hitung dengan r tabel dengan taraf besar signifikan 5% dengan n=50 adalah 0,534. Dengan demikian nilai rxy hitung lebih besar dari nilai r tabel product moment yaitu $636,66 > 0,534$. ini menunjukkan ada pengaruh hubungan antara variable x (sistem remunerasi) terhadap y (kinerja mengajar).

Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara variable x dengan y maka digunakan interpretasi koefisien korelasi product moment sebagai berikut :

TABEL 4.29
INTERPRESTASI KOEFISIEN KOLERASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
436,66-500,66	Sangat Rendah
510,66-600,66	Rendah
610,66-636,66	Sedang
650,66-700,66	Kuat
710,66-800,66	Sangat Kuat

Sugiyono, (2014)

Dari perhitungan diatas tersebut, diperoleh hasil $r_{xy} = 636,66$. Maka dapat dilihat korelasi antara variabel bebas (X) sistem remunerasi dengan variabel terikat (Y) kinerja mengajar mempunyai hubungan sedang, yaitu antara **610,66-636,66**.

4. Uji Signifikan

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{636,66\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-(636,66)^2}}$$

$$t = \frac{636,66\sqrt{48}}{\sqrt{1-405335,95}}$$

$$t = \frac{636,66(6,928)}{\sqrt{405334,95}}$$

$$t = \frac{4410,78}{636,65}$$

$$t = 6,90$$

$$t \text{ tabel} = 3,45$$

Pada taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (dk) $n=n-2$, maka dapat diuji hipotesis penelitian dan signifikan hubungan bebas dengan variable terikat dengan ketentuan :

- a. Jika harga t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika harga t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel $6,90 > 3,45$ maka hipotesis dapat diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara sistem remunerasi dengan kinerja mengajar.

5. Uji determinan

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya persentase (%) sistem remunerasi terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Negeri medan adalah dengan menggunakan rumus determinan yang dikembangkan oleh sugiyono sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = (636,66)^2 \times 100\%$$

$$D = 405,335$$

$$D = 405335\%$$

Dari hasil perhitunagn tersebut diatas, dapat dinyatakan bahwa besarnya persentase sistem remunerasi terhadap kinerja mengajar dosen di Universitas Islam Negeri medan adalah sebesar 1,09% sementara sisanya sebesar 98,91% adalah faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja mengajar dosen.

6. Uji Regresi Linier

Untuk mengetahui sistem remunerasi (X) dengan kinerja mengajar dosen (Y) yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, maka digunakan rumus Regresi Linier sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{(\sum y) (\sum x^2) - (\sum x) (\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(n \sum xy) (\sum x) (\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$n = 50$$

$$\sum X = 1007$$

$$\sum Y = 1127$$

$$\sum X^2 = 22.451$$

$$\sum Y^2 = 27.211$$

$$\sum XY = 23.959$$

Adapun kegunaan dari uji regresi liner adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variable bebas (X) sistem remunerasi terhadap variable terikat (Y)

kinerja dosen mengajar secara teoritis terdapat hubungan fungsional. Oleh karena itu, digunakan rumus regresi linier, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b(x)$$

Selanjutnya untuk mencari besarnya nilai a, maka berdasarkan rumus tersebut perhitungan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$\alpha = \frac{(1127)(22.451) - (1007)(23.959)}{50(22.451) - 1007^2}$$

$$\alpha = \frac{25302227 - 24126713}{1122550 - 1014049}$$

$$\alpha = \frac{1175514}{108501}$$

$$\alpha = 10,83$$

Dan selanjutnya dalam mencari nilai b dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{50(23.959) - (1007)(1127)}{50(22.451) - (1007)^2}$$

$$b = \frac{1197950 - 1134889}{1122550 - 1014049}$$

$$b = \frac{63061}{108501}$$

$$b = 0,58$$

Setelah harga α dan b diketahui yaitu 10,83 dan 0,58 maka persamaan matematis regresi linier variabel bebas (X) sistem remunerasi terhadap variabel terikat (Y) kinerja mengajar dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 10,83 + 0,58 (x)$$

Sesuai dengan distribusi nilai jawaban responden diketahui nilai tertinggi adalah 27 dan nilai terendah adalah 9 , dengan demikian kecenderungan perubahan nilai variabel terikat (Y) kinerja mengajar dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

1. Untuk variabel X tertinggi (27)

$$Y = \alpha + b (x)$$

$$Y = 10,83 + 0,58 (27)$$

$$Y = 10,83 + 15,66$$

$$Y = 26,49$$

2. Untuk variabel X terendah (9)

$$Y = \alpha + b (x)$$

$$Y = 10,83 + 0,58 (9)$$

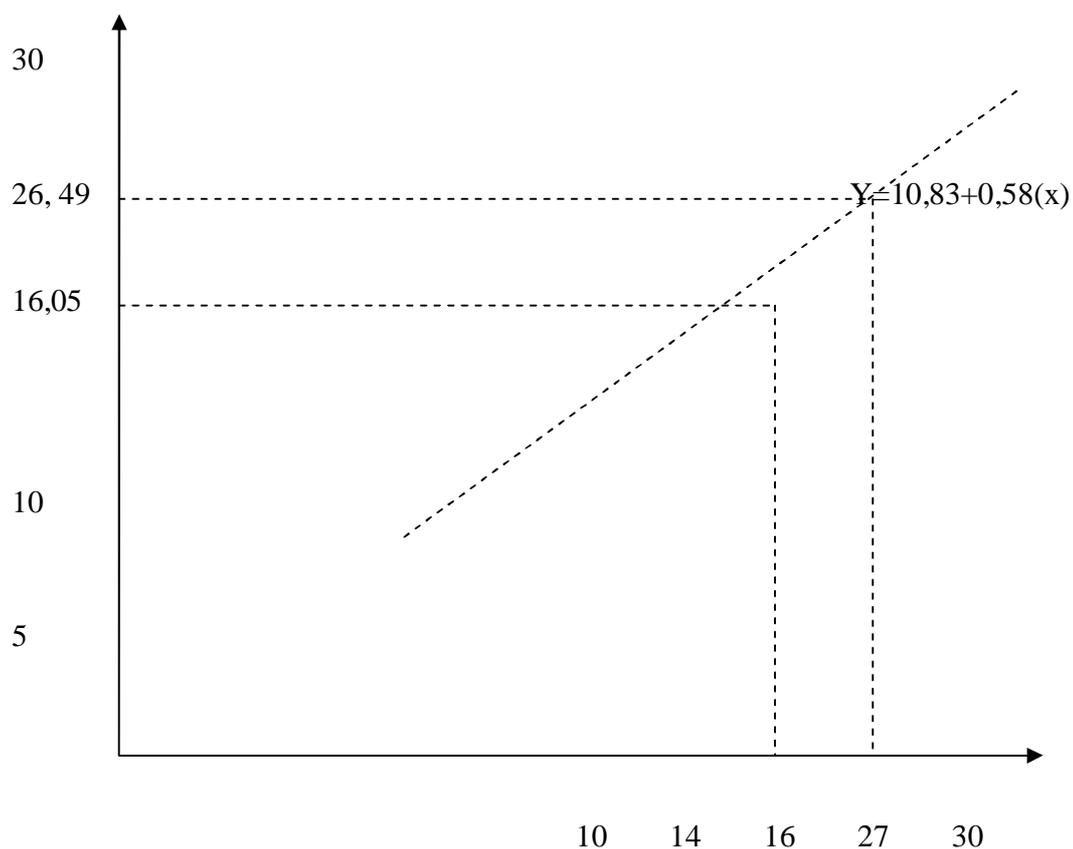
$$Y = 10,83 + 5,22$$

$$Y = 16,05$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh hasil regresi linier variable bebas tingkat maksimum (27) adalah 26,49 nilai minimumnya adalah (9) adalah 16,05.

GAMBAR 4.2

GRAFIK GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MEDAN



Setelah harga diketahui yaitu $\alpha=10,83$ dan $b=0,58$, dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh remunerasi di Universitas Islam Negeri

medan $Y=10,83+0,58 (X)$. Dari grafik regresi linier diatas menunjukkan bahwa kenaikan variable (X) dari ke 9 ke 27 akan memberikan pengaruh kepada variable (Y) dengan nilai peningkatan dari 16,05 ke 26,49.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian yang telah dipaparkan diatas, ditemukan beberapa hasil dari penelitian ini, baik berupa masalah berkaitan secara teoritis maupun masalah praktis dengan judul penelitian pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Negeri medan. Dari hasil temuan yang didapat dari lapangan penelitian, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem remunerasi terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Negeri medan berada dalam tingkatan tinggi (78,00%) yang di temukan dari jawaban masing-masing responden.
2. kinerja mengajar pada kinerja dosen di Universitas Islam Negeri medan berdasarkan uji statistic yang dilakukan adalah berada dalam katagori tinggi (92,00%)
3. Berdasarkan hasil uji kolerasi product moment yang digunakan dapat dijelaskan bahwa sistem remunerasi berkolerasi terhadap kinerja mengajar dosen yang dibuktikan dari hasil rumus r_{xy} yang berada pada posisi tingkat hubungan sedang yaitu 0,1046.
4. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana tersebut diatas makan diperoleh $a=16,05$ dan $b=0,171$. Selanjutnya hasil dari nilai tersebut dimasukkan kedalam uji

$Y=a+b(x)$. Maka untuk hasil persamaan regresi linier sederhana variable bebas (sistem remunerasi) terhadap variabel terikat (kinerja mengajar) adalah $Y=21,73+0,171(27)=26,347$. dalam hal ini dinyatakan apabila sistem remunerasi ditingkatkan sampai nilai maksimal maka tingkat kinerja mengajar akan naik menjadi 26,347.

5. Persentase besarnya pengaruh sistem remunerasi dalam meningkatkan kinerja mengajar di Universitas Islam Negeri Sumatera utara ditemukan hasil sebesar 1,09% sementara sisanya sebesar 98,91% adalah faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja mengajar dosen.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas,peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Sistem remunerasi terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Negeri Sumatra utara dinilai cukup baik, hal ini hendaknya diharapkan mengajar dalam proses belajar mengajar ditingkatkan lagi kinerja dan pengetahuannya agar terlaksana tujuan universitas yang diinginkan.
2. Peningkatan nilai sistem remunerasi ini hendaknya ditingkatkan lagi dari nilai yang diperoleh saat ini. Sehingga, dapat pencapaian hasil yang lebih memuaskan dan maksimal lagi.
3. Perlu adanya peningkatan jumlah remunerasi yang diberikan kepada dosen, khususnya pemberian tunjangan yang harus disesuaikan dengan beban kerja

yang harus di tanggung oleh dosen. Agar dosen merasa dihargai dan diperlakukan secara adil.

4. Perlunya penambahan fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja dosen agar pencapaian target universitas dapat tercapai dengan baik. Selain itu, kondisi kerja yang dinamis dan kondusif dapat meningkatkan profesionalisme dosen yang berdampak pada meningkatnya kinerja dosen.
5. Bagi dosen diharapkan agar dengan pemberian remunerasi yang meningkat maka kinerja dosen harus lebih baik dan maksimal sesuai dengan harapan dan tujuan yang ingin dicapai untuk menjadikan universitas unggulan yang bernuansa Islami.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. 1998 :*Performance Management*. Clays, Ltd. St. Ives Ple, Jakarta
- Bernadindan Russel, 2006 :*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Armico
- Byars& Rue. 2007. *Human Resources and Personal Management*, Richard D Irwin, Inc, Homewood, Illionis, United State of Amerika.
- Cascio, Wayne F, 1992 :*Human Resource, Productivity, Qualityn of Work Life, Profit*. Buston : Irwin
- Gordon, Davis. B, 2002 :*Sistem Informasi Manajemen*. CV. Taruna Grafika Jakarta
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2007 :*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mahmudi, 2005 :*Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- McCIIeIIand, 1995 :*Pengantar Kewirausahaan*. Jakarta :intemedia
- Moehariono, 2012: *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo Jakarta.
- Paulus, Andi Khristianto, 2005: *Sistem Informasi*. Informatika Bandung
- Prajudi, Atmosudirjo, 2001: *Hukum Administrasi Negara*. Graha Ilmu Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2008 :*Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat

Ruky,Achmad.S,2006 : *ManajemenPenggajiandanPengupahanUntukKaryawan Perusahaan*.PT GramediaPustakaUtama Jakarta

Russel., &Bernardin., 1993 :*Human Resource Management, An. ExperimentalApproach, terjemahan*, Jakarta: PustakaBinamanPresindo.

Sedarmayanti.2014 :*PengembanganKepribadianPegawai*.MandarMaju:Bandung

Sembiring, Musana, 2012 :*BudayadanKinerjaOrganisasi*. Fokus Media Bandung.

Siswanto,B,2006 : *PengantarManajemen*. Jakarta :BumiAksara.

Surya, Muhamad,2004: *Guru danPendidikan*.BalaiPustaka Jakarta.

Sutanta,Edhy,2003: *Komputerisasi*. GrahaIlmu Yogyakarta.

Syafii,Inu Kencana,2006: *IlmuAdministrasiPublik*. PT RinekaCipta Jakarta.

Widodo, Joko,2005 :*MembangunBirokrasiBerbasisKinerja*. Bayumedia Publishing Malang

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Karminem
Tempat/Tanggal Lahir : Aek manyuruk, 26 April 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Jl. Cemara Pulo Brayon Darat II Medan Timur

B. Pendidikan

1. 2002-2008 : SD Negeri Aek Manyuruk
2. 2008-2011 : MTsN Simpang Gambir Kec. Lingga Bayu
Kabupaten Mandailing Natal
3. 2011-2014 : SMA Negeri 1 Lingga Bayu

C. Orangtua

Ayah : Bito
Pekerjaan : Tani
Ibu : Suparmi
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

DAFTAR PERTANYAAN (ANGKET)

PENGARUH SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SUMATERA UTARA

1. Petunjuk pengisian Angket

- a. Angket ini bertujuan untuk kepentingan ilmu pengetahuan, dan tidak ada maksud yang terselubung
- b. Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu atas pertanyaan yang diajukan.
- c. Atas kesediaan dan waktu yang Bapak/Ibu luangkan, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

2. Angket Penelitian

a. Identitas Respondent

- 1) NAMA :.....
- 2) NIP :.....
- 3) UMUR :
 - a. 21 - 30 Tahun
 - b. 31 - 40 Tahun
 - c. 41 - 50 Tahun
 - d. 51 Tahun keatas
- 4) Jenis Kelamin Bapak/Ibu
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
- 5) Pendidikan Bapak/Ibu
 - a. Tamat SMA
 - b. D3
 - c. S-1
 - d. S-2
 - e. S-3

6) Golongan Bapak/Ibu

- a. I
- b. II
- c. III
- d. IV

7) Masa Kerja Bapak/Ibu

- a. 0 - 5 Tahun
- b. 6 - 10 Tahun
- c. 11 - 20 Tahun
- d. 21 - 30 Tahun
- e. 30 Tahun keatas

3. Daftar Pertanyaan

1. Variabel Bebas (X) adalah sistem remunerasi

A. Basic Salary (Gaji pokok)

1. Apakah basic salary (gaji pokok) yang diterima sudah sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab Bapak/Ibu?

- a. Ya
- b. Kadang- Kadang
- c. Tidak

2. Apakah basic salary (gaji pokok) yang diterima sudah sesuai dengan golongan dan pangkat Bapak/Ibu?

- a. Ya
- b. Kadang- Kadang
- c. Tidak
- d.

3. Apakah dengan sistem remunerasi, tingkat kenaikan basic salary (gaji pokok) sudah dapat memenuhi kebutuhan Bapak/ Ibu sebagai dosen?

- a. Ya
- b. Kadang- Kadang
- c. Tidak

B. Insentif

4. Apakah pemberian insentif yang diterima Bapak/ibu sudah sesuai dengan penilaian prestasi kerja?

- a. Ya
- b. Kadang- Kadang
- c. Tidak

5. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja Bapak/Ibu?

- a. Ya
- b. Kadang- Kadang
- c. Tidak

6. Apakah pemberian insentif sangat berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja Bapak/Ibu?

- a. Ya
- b. Kadang- Kadang
- c. Tidak

C. Tunjangan

7. Apakah jumlah tunjangan yang diterima Bapak/ibu sudah sesuai dengan jabatan dan status Bapak/Ibu?
- Ya
 - Kadang- Kadang
 - Tidak
8. Apakah tunjangan yang diterima sangat berpengaruh terhadap kinerja Bapak/ibu?
- Ya
 - Kadang- Kadang
 - Tidak
9. Apakah tunjangan yang diterima Bapak/ibu sudah sesuai dalam meningkatkan kesejahteraan hidup Pegawai Negeri Sipil?
- Ya
 - Kadang- Kadang
 - Tidak

2. Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Dosen

A. Kualitas kerja (quality)

1. Apakah Kualitas kerja bisa menjadi tolak ukur diri untuk perbaikan kinerja Bapak/ibu pada masa selanjutnya?
- Ya
 - Kadang- Kadang

c. Tidak

2. Apakah dengan kualitas kerja bisa menjadi sarana untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan Bapak/Ibu dalam mendidik di kelas?

a. Ya

b. Kadang- Kadang

c. Tidak

3. Apakah kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh Universitas/Fakultas dapat Bapak/Ibu capai dengan baik?

a. Ya

b. Kadang- Kadang

c. Tidak

B. Kuantitas Kerja (quantity)

4. Apakah selama bekerja, hasil pekerjaan Bapak/Ibu lebih baik bila di bandingkan dengan waktu yang lalu?

a. Ya

b. Kadang- kadang

c. Tidak

5. Apakah selama bekerja, Bapak/Ibu berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja?

a. Ya

b. Kadang- kadang

c. Tidak

6. Apakah kuantitas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu?

- a. Ya
- b. Kadang- kadang
- c. Tidak

C. Ketepatan Waktu

7. Apakah Bapak/Ibu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam fakultas ini?

- a. Ya
- b. Kadang- kadang
- c. Tidak

8. Apakah Bapak/Ibu selalu membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan?

- a. Ya
- b. Kadang- kadang
- c. Tidak

9. Apakah seluruh pekerjaan selama ini dapat Bapak/Ibu kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang direncanakan?

- a. Ya
- b. Kadang- kadang
- c. Tidak



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI ISLAM NEGERI
Jalan Willem Iskander Pasar V Medan Estate 20371 Telp. 6615683-6622925, Fax. 6615683

Nomor : B - 076/USI/TL.00/01/2018
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset/Penelitian

31 Januari 2018

Yth : **Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di- Medan.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan Fakultas Ushuluddin Dan Studi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, dengan ini memberikan izin Riset/Penelitian kepada nama di bawah ini :

Nama : **Karminem**
N P M : 14031100031
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Semester : VII (tujuh)
Judul Skripsi : "**Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara**"

untuk melaksanakan Riset/Penelitian pada Fakultas Ushuluddin Dan Studi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, dan setelah selesai melaksanakan riset memberikan hasil penelitian kepada Dekan Fakultas Ushuluddin Dan Studi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Dekan
Prof. Dr. Katimin, M.Ag
NIP. 196507051993031003



Circle of Trustees
web surak in egi disebutan
lengkapnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muehtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI

Sk-1

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Ketua Jurusan ILMU ADMINISTRASI NEGARA Medan, 13 NOV.....2017
FISIP UMSU
di
Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : KARMINEM
NPM : 1903100031
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
Tabungan sks : 130 sks, IP Kumulatif 3,30

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	<u>PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SUMATERA UTARA</u>	<u>[Signature]</u>
2	<u>STRATEGI PENGEMBANGAN DAYA SAING INDUSTRI PARIWISATA DI KOTA MEDAN DALAM MEMINGKATKAN EKONOMI DAERAH.</u>	
3	<u>PERANAN BADAN PERMUSYAWARATAN DEGA DALAM PERENCANAAN PEMBANGUNAN DEGA</u>	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal;*)

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Rekomendasi Ketua Jurusan :
Diteruskan kepada Dekan untuk
menetapkan Judul dan Pembimbing.

Medan, tgl. 13 NOV.....2017.

Ketua,
[Signature]

[Signature]

Pemohon,

[Signature]

KARMINEM

Pembimbing

Drs. Bausan Arifin Pulus

dilampirkan setelah judul ditandasetujui oleh Ketua Jurusan.



Cerdas dan Terpercaya
Swab surat ini agar diterbitkan
tanggalnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**
Nomor : 099 /SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2017

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor 1 Tahun 2003 dan Rekomendasi Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara tertanggal 13 November 2017 dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **KARMINEM**
N P M : 1403100031
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2017/2018
Judul Skripsi : **PENGARUH SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SUMATERA UTARA.**

Pembimbing : Drs. Bangun Napitupulu., M.Si.

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor 1 Tahun 2015 tanggal 13 Muharram 1437 H / 26 Oktober 2015 M.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa kadaluarsa tanggal 13 November 2018

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 04 RabiulAwal 1439 H
23 November 2017 M



Drs. Fagril Syam., M.Si.

Tembusan :

1. Ketua P.s. Ilmu Administrasi Negara
2. Pembimbing ybs. Di Medan;
3. Pertinggal.



Cerdas & Terpercaya
Setiap surai ini agar disebutkan
tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20236 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.
Bapak Dekan FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 20 DESEMBER 2017

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : KARMINEM
N P M : 1903100031
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 009/SK/II.3/UMSU-03/F/2017... tanggal 20 DESEMBER 2017 dengan judul sebagai berikut :

PENGARUH SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA
DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SUMATERA UTARA

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 5)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam*,

Menyetujui :
Pembimbing

(Drs. BANGUN JAPRI PULU, M.Si)

Pemohon,

(KARMINEM)

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 349/KEP/II.3-AU/UMSU-03/F/2017

Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Hari, Tanggal : Sabtu, 30 Desember 2017
Waktu : 08.30 WIB s/d Selesai
Tempat : LAB. FISIP UMSU
Pemimpin Seminar : Naili Khairiah, S.P., M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggung	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
16	YENINI MALINDA	1403100184	1 R. KUSNADI, Drs. M.Pd	1 NAILI, KHAIRIAH, S.P., M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 54 TAHUN 2007 TENTANG PEDOMAN PEMENTUKAN KELOMPOK KERJA OPERASIONAL DALAM RANGKA PELAKSANAAN TIWAS POSYADU DI BAHAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN DEHU SERONG
17	NELATI MUHARANI	1403100002	1 DEDI A. RIZAL, S.Sos, M.Si	1 ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.Si	EFEKTIVITAS PELAKSANAAN ADMINISTRASI KELURAHAN BERBASIS E-KELURAHAN DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR KELURAHAN KARANG BEROMBAK KECAMATAN MEDAN BARAT
18	KARMINEM	1403100031	1 A. Hidayah D.L.T., Drs., H., M.Si	1 BANGUN NAPTUPULU, Drs., M.Si	PENGARUH SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SUMATERA UTARA
19	JELIA MONIKA	1403100108	1 MOHO, YUSRI, Dr., M.Si	1 SYAFRUDDIN, S.Sos, M.Hi	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN NOMOR 2 TAHUN 2015 TENTANG LARANGAN PENGGUNAAN ALAT PENANGKAPAN IKAN PUKAT HELA DAN PUKAT TARIK DALAM RANGKA PENERBITAN ALAT TANGKAP IKAN DI DINAS PERIKANAN KABUPATEN MANDALING MATAL
20	ADRIAN DIRGA PUTRA ZEBUA	1403100166	1 ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.Si	1 SYAFRUDDIN, S.Sos, M.Hi	EFEKTIVITAS KOORDINASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PENUNPANG KAPAL LAUT DI KANTOR UPP KELAS III (UNT) PENYELANGGARA PELABUHAN KELAS TIGA) KABUPATEN NIAS SELATAN

Medan, 11 Rabiul Akhir 1439 H
30 Desember 2017 M

A.N. Dekan

Naili Dekan

Drs. ZOLFAHMIL, M.I.Kom.





Enggah, Cerdas az Tempayan
Bila menasab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Nomor : 024 / KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2018
Lampiran : -,-
Hal : *Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 07 DjumadilAwwal 1439 H
24 Januari 2018 M

Kepada : Yth, Dekan Fakultas
Ushuluddin UIN Sumatera Utara
di -
Tempat

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak / Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama mahasiswa : KARMINEM
N P M : 14031100031
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2017 / 2018
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI UIN SUMATERA UTARA.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Dekan

Drs. TASRIF SYAM, M.Si