

**DISIPLIN DAN KESEJAHTERAAN KERJA  
TERHADAP KINERJA DOSEN  
PADA SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
KOTA BENGKULU**

Ratnawili<sup>1</sup>, Yalmita Sari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[ratnawili@umb.ac.id](mailto:ratnawili@umb.ac.id)

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of Discipline and Work welfare on Lecturer Performance in Bengkulu City Administration College. This research method uses quantitative research, the population in this study are all lecturers of Bengkulu City Administration College with a total of 38 people, the sample used is Random Sampling which means by random sampling. Data collection techniques using observation, questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression test, coefficient of determination, hypothesis testing (t test and f test). The results showed that discipline had a significant effect on lecturer performance at the Bengkulu City College of Administrative Sciences. This means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Work Welfare has a significant effect on the Performance of Bengkulu City Administration College of Higher Education, this is evidenced by the results of the t test showing the value of  $t > t_{table}$  ( $3.021 > 1.689$ ) and ( $sig\ a = 0.005 < 0.050$ ), this means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Discipline (X1), Work Welfare (X2), together affect the Performance of Lecturers (Y) in Bengkulu City Administrative College, this is evidenced by the F test showing the value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $10.068 > 3.27$ ) and ( $sig\ a = 0,000 < 0.050$ ). This means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Based on the correlation coefficient test, it is obtained the value of  $R = 0.604$  and the coefficient of determination obtained the value of  $R^2 = 0.365$  value has the meaning that Discipline (X1), Work Welfare (X2), contributes a significant influence of 0.365 or 36.5% on Lecturer Performance (Y) In Bengkulu City College of Administrative Sciences. While the remaining 63.5 or 63.5% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Discipline, Job Welfare, and Lecturer Performance

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia dalam organisasi memegang peranan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Kadir, 2016). Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi Perguruan Tinggi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk

tercapainya tujuan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Pasal 1 UU No. 14 tahun 2005 Dosen disini merupakan sumber daya manusia yang profesional pada dunia pendidikan yang memiliki peran untuk mencerdaskan bangsa melalui proses belajar mengajar. Dosen merupakan salah satu sumber ilmu yang diperuntukkan untuk kemajuan generasi penerus bangsa dalam pencapaian tujuannya untuk membangun generasi yang cerdas, berakhlak mulia, serta bertanggung jawab dalam membangun masa depan Indonesia. Menjadi manusia Indonesia yang hebat, cerdas dan berakhlak mulia tentunya ada disiplin, kesejahteraan serta kinerja yang baik, semuanya akan bisa dicapai. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan aktivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Danang Sunyoto, 2015).

Semua aktivitas sumber daya manusia di perguruan tinggi, harus mampu menghadirkan dosen yang berkualitas dan memiliki budaya kerja serta disiplin kerja yang profesional. Melaksanakan tugas keprofesionalan seorang dosen mempunyai kewajiban antaralain (Arwildayanto, 2013) :

1. Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;
3. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosio ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Standar mutu kerja dosen menjadifondasi maupun acuan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme kerja dosen sebagai sumber daya manusia yang kompeten. Kata kinerja dalam bahasa Inggris disebut performance.

Menurut Robbins (2002) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Menurut Mathis dan Jackson (2003) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan Dosen. Kinerja Dosen adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi antara lain termasuk; (1) kuantitas output, (2)

kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bab 1 pasal 1, bahwa yang dimaksud Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi para mahasiswa dan mahasiswinya.

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan Dosen terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. (Siagian, 2012). Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Dosen, menurut Mangkuprawira (2007) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja dosen, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi Dosen dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin Dosen semakin tinggi produktivitas kinerja Dosen. Disiplin kerja pada Dosen sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti dalam Daly, 2015). Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan diharapkan agar para Dosen memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Kesejahteraan adalah tunjangan dan proteksi sumber daya manusia yang berupa kompensasi yang dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh organisasi kepada pekerja (Rivai, 2009). Tujuan diberikannya kesejahteraan pegawai tidak hanya dapat memberikan penghargaan tambahan tetapi juga mengurangi perasaan tidak aman dan menambah kepuasan kerja. Kesejahteraan tidak akan berlaku jika disiplin dari pegawai tidak ditingkatkan sesuai dengan dorongan atas kepuasan yang dirasakannya. Kedisiplinan bagi pegawai merupakan kewajiban setiap pegawai yang dituntut untuk dimiliki dan ditanamkan dalam aktivitas kerja. Disiplin kerja sangat menunjang keberhasilan pegawai dalam memperoleh penghargaan yang baik.

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu yakni satu dari sekian Perguruan Tinggi swasta di Indonesia yang berupa Sekolah Tinggi, dikelola oleh dikti dan termaktub kedalam kopertis wilayah 2. Perguruan Tinggi ini telah berdiri dari 13 April 1987 dengan Nomor SK PT 2030DT/2006 dan Tanggal SK PT 21 Juni 2006, Sekolah Tinggi ini bertempat di Jalan Cimanuk Km 6,5 Kelurahan Jalan Gedang Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi menyadari bahwa persaingan didunia pendidikan begitu kuat dan kompetitif, dengan jumlah tenaga pendidik yang berjumlah 38 orang Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu selalu berupaya dalam meningkatkan citra baik almamaternya dikancah masyarakat dalam meningkatkan citra baik dengan memberikan kinerja yang terbaik.

Berdasarkan wawancara, Menurut Ketua Lembaga Penjamin Mutu (LPM) di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu (Drs. H. Anwar Hamid. MH) tepatnya

pada Hari Selasa tanggal 07 April 2020 dia menyatakan bahwa Kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi kota Bengkulu masih kurang maksimal disebabkan oleh Disiplin kerja masih rendah, masih banyak dosen dalam memberikan perkuliahan terlambat dan tidak memenuhi target waktu dari yang ditentukan serta kesejahteraan kerja dosen tidak terpenuhi, karena gaji masih jauh dari Upah Minimum Provinsi(UMP) atau Upah Minimum Regional (UMR),oleh karena itu peneliti dapat menyimpulkan kinerja dosen yang kurang maksimal ini diduga disebabkan faktor disiplin dan kesejahteraan kerja.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu di Jalan Cimanuk Km 6,5 Kelurahan Jalan Gedang Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu. Penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan dekskiptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu yang berjumlah 38 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel jenuh yaitu tehnik pengambilan sampel yang menjadikan semua populasi sebagai sampel. Untuk memperoleh data penelitian, menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Metode kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini menyebarkan kuisioner secara langsung kepada dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi kota Bengkulu adapun tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi linier baerganda. .

## **HASIL PENELITIAN**

Dari perhitungan pengolahan data diperoleh persamaan regresi linear berganda antara Disiplin dan Kesejahteraan Kerja terhadap Kinerja Dosen, yaitu :

$$Y = 2,737 + 0,266 X_1 + 0,351 X_2$$

1. Nilai Konstanta 2,737 mempunyai arti bahwa variabel disiplin dan kesejahteraan kerja sama dengan dengan nol, maka variabel kinerja dosen akan tetap yaitu 2,737 .
2. Koefisien Regresi, sebesar 0,266 mempunyai makna jika nilai variabel disiplin naik satu-satuan maka nilai kinerja dosen akan naik sebesar 0,266 dengan asumsi variabel kesejahteraan kerja dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi, sebesar 0,351 mempunyai makna jika variabel kesejahteraan kerja naik satu-satuan maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,351 dengan asumsi variabel disiplin dianggap tetap,
4. Dari analisis ini diperoleh variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja dosen adalah kesejahteraan dosen dengan nilai koefisien sebesar 0,351 sedang variabel disiplin sebesar 0,266.

Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R \text{ Square} = R^2$ ) antara Disiplin ( $X_1$ ) dan Kesejahteraan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Dosen ( $Y$ ) adalah 0,365. Artinya kontribusi variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan Kesejahteraan Kerja ( $X_2$ ) dalam mempengaruhi Kinerja Dosen ( $Y$ ) sebesar 36,5%, sisannya 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t diperoleh hasil Disiplin yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}(2,712 > 1,689)$  dan ( $\text{sig } a = 0,010 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan disiplin ( $X_1$ ) terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Kota Bengkulu.

Kesejahteraan Kerjayaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (  $3,021 > 1,689$ ), dan (sig a =  $0,005 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan kesejahteraan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Kota Bengkulu.

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F, didapat nilai F-hitung  $> F_{tabel}$  (  $10,689 > 3,27$ ) dengan nilai  $p=0,000$ . atau nilai  $p < 0,05$  (  $0,000 < 0,05$  ), hal tersebut menyatakan secara bersama-sama Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Kesejahteraan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang diperoleh pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi kota Bengkulu. Dengan melalui penyebaran kuisioner kepada 38 orang dosen sebagai responden yang telah diuji sehingga dapat diperoleh pengaruh disiplin dan kesejahteraan kerja terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi kota Bengkulu.

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Kota Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,712 > 1,689$ ) dan ( $0,000 < 0,05$ ) maka dalam penelitian ini menunjukkan disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapainya tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Dengan mendapatkan disiplin maka memenuhi kebutuhan pada diri dosen, disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen, (Anjani, 2019, Asmawi, 2017, Onsardi, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Disiplin diperoleh dan ditunjukkan dari ketepatan waktu hadir dalam bekerja, ketaatan terhadap standar kerja, serta kepatuhan terhadap peraturan. Dimana karyawan dengan tepat waktu hadir dalam bekerja kinerjanya cenderung akan menjadi lebih baik. Karyawan yang menaati dan mematuhi peraturan perusahaan dapat menciptakan disiplin kerja menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek-aspek diatas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan dosen akan bekerja lebih baik, sehingga kinerja dosen meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Suprayitno (2011) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan Biro Humas dan protokol Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja

karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Kesejahteraan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Kota Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan variabel kesejahteraan kerja nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,021 > 1,689$ ) dan ( $0,005 > 0,05$ ) Maka dalam penelitian ini Kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi kota Bengkulu

Kesejahteraan dipengaruhi oleh gaji, rekan kerja, kondisi kerja yang aman nyaman dan menarik, serta penghargaan untuk mendorong kinerja. Dimana karyawan dengan gaji yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja karna memiliki rekan kerja yang kompak dan kondisi kerja yang nyaman, sehingga kesejahteraan kerja akan menjadi lebih baik. Hal ini mendukung pernyataan Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan tidak hanya berbentuk finansial tetapi juga non finansial

Kesejahteraan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan., berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa Kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen dengan mendapatkan kesejahteraan kerja maka akan memenuhi kebutuhan dosen yang akan berdampak kepada kinerja Dosen . Hasil penelitian ini didukung pendapat menurut I.G. Wursanto (1985) Kesejahteraan karyawan atau jaminan sosial merupakan bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosdiana (2016) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja anggota unit kesejahteraan karyawan (UKK) Pada Grage Hotel Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Unit Kesejahteraan karyawan (UKK) pada Grage Hotel Bengkulu.

Kinerja dosen adalah kesejahteraan yang dirasakan dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Kota Bengkulu berdasarkan apa yang diberikan perusahaan kepada dosen. Kinerja dosen sudah pasti berhubungan dengan disiplin kerja terutama kesejahteraan kerja yang diberikan perusahaan kepada dosen, dimana kesejahteraan merupakan alasan utama para dosen bekerja. Jika kesejahteraan sudah terpenuhi, maka dosen akan memberikan loyalitas kepada Perguruan Tinggi tanpa ada keraguan untuk selalu memberikan yang terbaik kepada Perguruan Tinggi

Disiplin dan kesejahteraan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen, hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $10,068 > 3,27$  ). Hasil ini menunjukkan secara simultan disiplin dan kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi kota Bengkulu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rina Diana (2003), dengan judul pengaruh kesejahteraan, disiplin kerja terhadap kinerja . Dengan hasil kesejahteraan dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung Mangkunegara (2005:9) yang menyatakan bahwa “ Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen dan sebaliknya untuk memenuhi kebutuhan dosen memerlukan penghargaan. Begitu juga halnya dengan kesejahteraan kerja, kesejahteraan merupakan tunjangan dan proteksi sumber daya manusia yang berupa kompensasi yang dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja. Kompensasi akan membantu pemenuhan kebutuhan ekonomi dan meningkatkan produktifitas kerja dosen menjadi lebih baik lagi yang akan menciptakan kinerja dosen meningkat (Andriani, C., & Onsardi, O., 2020)

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahsasn tentang Pengaruh Disiplin dan Kesejahteraan Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi kota Bengkulu, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen (Y) Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Kota Bengkulu
2. Kesejahteraan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Kota Bengkulu.
3. Disiplin (X<sub>1</sub>) Dan Kesejahteraan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Kota Bengkulu.
4. Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) antara Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Kesejahteraan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Dosen (Y) adalah 0,365. Artinya kontribusi variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Kesejahteraan Kerja (X<sub>2</sub>) dalam mempengaruhi Kinerja Dosen (Y) sebesar 36,5%, sisanya 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Ananta Dwi Kristianto Satedjo dan Sesilya Kempa.2017.*PengaruhKompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura*. Agora Vol.5.No.
- Anindiya Ayu. 2019. Pengaruh Program Kesejahteraan, Kepemimpinan Dan LingkunganKerjaTerhadap PrestasiKerja Karyawan. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia* 9 No.2 Oktober 2013.
- Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2005) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nel Arianti. 2014. *Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal *Manajemen dan Bisnis* vol 14 No. 02 Oktober 2014.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia Edisi Revisi*, Penerbit Ghalia Indonesia
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Disti, N., & Ratnawili, R. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 54-60.
- Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Ed. Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosdiana.2016. *Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Anggota Unit Kesejahteraan Karyawan (UKK) Pada Grage Hotel Bengkulu*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

- Sedarmayanti.2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas*. Bandung : PT Refika Aditama
- Setijo Harsono. 2017. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dan Implikasinya Pada Kesejahteraan Dosen Perguruan Tinggi Maritim*. Jurnal Kontigensi 5 No. 1 Juni 2017.T
- Sinambela Lijan Poltak.2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- SL. Triyaningsih. 2014. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta*.Jurnal Informatika 01 No. 02 September 2014.
- Subroto, Setyowati dan Gunistiyo. 2007.*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Swasta Di Kota Tegal)*. Jurnal Umum:1-15.
- Sugeng Triono. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kesejahteraan, Pengembangan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Wonogiri*, Tesis: Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Susiarso dan Ahmadi, Slamet. 2007. *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU Jakarta Selatan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 4(1): 34-41.
- Tri Wahyuni. 2017. *Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuansing*. Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, Sains, dan Humaniora 3 No.2 Juni 2017.
- Usman, M.U. (2003) *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Veithzal Riva'i.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada