



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN DOSEN (SURVEY PADA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI SUMATERA UTARA)

THE EFFECT OF COMPENSATION ON LECTURER'S COMMITMENT (SURVEY ON LECTURERS OF PRIVATE UNIVERSITIES IN NORTH SUMATRA)

Yohny Anwar

Program Doktor Ilmu Manajemen, Pascasarjana Universitas Pasundan
Email: yohny.anwar@yahoo.com

Info Artikel**Sejarah Artikel:**

Submite : 1 Juni 2020

Revisi : 1 Sept 2020

Diterima : 17 Jan 2021

Keywords:

Compensation

Commitment

Lecturer

ABSTRACT

This research was conducted at private universities in North Sumatra. The purpose of this research is to find out, study and analyze descriptively and verification of the compensation on the commitment of lecturers. The research sample used a proportional sampling technique with cluster random sampling. The data collection method uses a structured questionnaire or questionnaire method. The research method uses descriptive and verification methods with path analysis techniques. The results of the descriptive study prove that the compensation is in the criteria that are not good enough to be good enough, and commitment is in the criteria that are good enough towards good enough. The research result verifiatively proves that compensation is proven to have a positive and significant effect on lecturer commitment.

ABSTRAK

Pengelolaan Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis secara deskriptif dan verifikatif dari kompensasi pada komitmen dosen. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling secara proporsional cluster random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket atau kuesioner terstruktur. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan teknik analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian secara deskriptif membuktikan bahwa kompensasi berada pada kriteria kurang baik menuju cukup baik, dan komitmen berada pada kriteria cukup baik menuju kearah baik. Hasil penelitian secara verifikatif membuktikan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dosen.

Korespondensi Penulis:

Yohny Anwar

Program Doktor Ilmu Manajemen,
Pascasarjana Universitas PasundanEmail: yohny.anwar@yahoo.com

This is an open access article under the CC BY-SA license.



1. PENDAHULUAN

Sangat jelas bahwa pendidikan merupakan faktor penting dalam kehidupan berbangsa, dan oleh karena itu pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Namun demikian, pendidikan yang berkualitas, khususnya pendidikan di perguruan tinggi, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kinea dosen. Sebagaimana diketahui berdasarkan peraturan Peraturan Menpan Nomor 17 Tahun 2013 sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, syarat minimal sebagai dosen adalah Magister. Dalam aturan baru ini, syarat tersebut di implementasikan langsung dengan jabatan Asisten Ahli pangkat/golongan III b. Artinya, tidak ada lagi dosen III a (pasal 6 dan 24). Selanjutnya ia harus melanjutkan studi S3 agar jabatannya dapat naik ke Lektor kepala atau Guru Besar.

Peraturan ditetapkan tanggal 15 Maret 2013 dan diundangkan tanggal 21 Maret 2013. Berlakunya aturan ini dinyatakan dalam peraturan peralihan. Bagi dosen Lektor Kepala yang belum S3, maka kenaikan pangkat/golongannya tidak dapat dipertimbangkan. Beberapa penulis memberikan pengertian mengenai kompensasi . Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk tunjangannya) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif) (Riani, 2011). Pendapat lain juga mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relative dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian yang berlaku diluar organisasi. Sementara itu, menurut Sule dan (Saefullah, 2005), kompensasi adalah apa yang dapat diberikan oleh organisasi atau perusahaan bagi individu.

Sedangkan untuk komitmen, menurut Cooper, David Jhon (2003) komitmen karyawan adalah kunci untuk mendapatkan kualitas dan peningkatan produktivitas. Selain itu, bagian penting Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan komitmen karyawan kepada organisasi (Guest, 1987). Alasan dibalik ini adalah bahwa karyawan berkomitmen akan lebih memuaskan, lebih produktif dan lebih mudah menyesuaikan diri (Guest, 1987; Walton, 1991). Komitmen adalah pelopor penting untuk kinerja tinggi. Ini merupakan tahap terbaru dalam evolusi praktik manajerial, pengganti kontrol karakteristik manajemen

Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak (EJAK)

Available online at: <https://ojs-ejak.id/index.php/Ejak>

Vol. 1, No. 1, Februari 2021, pp. 20 -24

Taylorist selama awal dan pertengahan abad kedua puluh.

Komitmen adalah kekuatan retif dengan identifikasi dari tiga faktor:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi;
2. Sebuah keyakinan yang kuat dalam penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi
3. Kesiapan untuk mengarahkan usaha yang cukup atas nama organisasi.

No	Dimensi	Pernyataan	SB	B	CB	KB	STB	Total	
1	Langsung	saya diperhatikan gaji dengan memenuhi rasa keadilan	4	4	8	7	12	35	
		saya diberikan tunjangan tetap	3	4	9	8	11	35	
2	Tidak Langsung	saya diberikan asuransi kesehatan	3	4	8	8	12	35	
		saya diberikan jaminan pensiun	3	4	5	9	14	35	
FREKUENSI			13	16	30	32	49	105	
SKOR			65	64	90	64	49	332	
PERSENTASE			0.196	0.193	0.271	0.193	0.148	100%	
RATA-RATA								2.37	

Gambar 1. Kompensasi (Berdasarkan Pra Penelitian)

Berikut adalah hasil kuesioner berdasarkan pra penelitian yang dilakukan:

Tabel 2. Komitmen Dosen (Hasil Kuesioner Pra Penelitian)

N o	Dimen si	Pernyataa n	SB	B	CB	K B	ST B	Tota l	
1	Afektif	saya percaya pada institusi	3	3	7	7	15	35	
		saya bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi	2	3	8	9	13	35	
2	Kontinu e	saya menyenangi pekerjaan	3	3	7	8	14	35	
		saya mencintai institusi	3	4	5	7	16	35	
FREKUENSI			11	13	27	31	58	140	
SKOR			55	52	81	62	58	308	
PERSENTASE			0,1	0,1	0,02	0,2	0,19	100 %	
RATA-RATA								2,2	

Sumber : Data diolah dari kuesioner pra penelitian

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi



terhadap komitmen dosen dengan melakukan sebuah survei pada dosen-dosen di perguruan tinggi swasta di Sumatera Utara.

2. METODE

Metode dari penelitian ini adalah dekriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penilaian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang kompensasi, komitmen dosen. Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk memuji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini menguji kompensasi dan komitmen dosen PTS di Sumatera Utara. Mengingat sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah descriptive survey dan metode explanatory survey. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah causalitas yakni menguji hubungan sebab akibat antar variabel bebas (*independendt*) yakni: kompensasi dan komitmen para dosen PTS di Sumatera Utara yang telah tersertifikasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Instrumen akan dinyatakan valid apabila item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila $r = 0,300$. Sehingga apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,300 maka item dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiono, 2010).

2. Uji Normalitas Alat Ukur

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak, untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode, diantaranya metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil perhitungan data menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti distribusi normal dengan Value > 0.05 (Subjana, 2000). Untuk hasil yang lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Kriteria Ketercapaian Sor Tiap Variabel

Variabel	N	Me an	Sid. Dev	Rentang	Kriteria
Kompensa si (X1)	2 5 7	2,9 4	0,37	2, 56 3, 31	Kurang Baik Menuju Cukup Baik
Komitmen (X2)	2 5 7	3,3 3	0,33	3, 01 3, 66	Cukup Baik Menuju Baik

Sumber: Hasil penelitian

Tabel 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Keseluruhan

Variabel Penelitian	Analisis Deskriptif	Analisis Verifikatif	Expert Judgement	Reseume
1. Kompensasi	Berada pada Kriteria Kurang Baik menuju cukup baik	Kompensasi dosen berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi dengan besaran pengaruh 9,50%	Tanggapan para expert atas hasil penelitian yang menghasilkan temuan bahwa kompensasi berpengaruh kecil terhadap budaya organisasi. Penyebab rendahnya kompensasi dosen pada PTS di Sumatera Utara menurut : a. Prof. Dr. Dian Armanto, MPd, MA, MSc, PhD : 1. Yayasan sebagai owner dari Perguruan Tinggi Swasta kurang memperhatikan kesejahteraan para dosen.	Relevansi antara temuan hasil penelitian empirik dengan pendapat expert judgement hasilnya konsisten tidak terdapat perbedaan pendapat yang krusial. Menurut para expert implementasi kompensasi dosen masih perlu dioptimalkan melalui regulasi baru berdasarkan kesepakatan antara dosen, koperasi dan apatis, sehingga kompensasi dosen dapat memenuhi kebutuhan para dosen. hal ini karena kompensasi sebagai faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dosen dan sebagai penentu kesejahteraan para dosen.



			<p>2. Kurangnya keterbukaan dalam hal aliran dana pengelolaan Perguruan Tinggi Swasta</p> <p>3. Kurangnya pressure dan sansi kepada yayasan sebagai pemilik Perguruan Tinggi Swasta, apabila memberikan kompensasi kepada dosen tetap, dibawah upah minimum regional.</p> <p>b. Prof. Dr. H. Effendi Barus, MA, Ph.D : karena kurangnya dorongan dari lembaga kepada para dosen untuk mengikuti sertifikasi, hal ini sangat penting karena berkaitan dengan kompensasi</p>	keberhasilan suatu perguruan tinggi di Sumatera Utara agar dapat bersaing dengan PTS di daerah lain.
2. Komitmen	Berada pada Kriteria cukup baik menuju baik	Komitmen Dosen berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi, dengan besaran pengaruh 23,30%	Menurut Prof. Dr. H. Effendi Barus, MA, Ph.D : Tanggapan atas Komitmen Dosen PTS di Sumatera Utara yang memiliki pengaruh dominan terhadap Budaya Organisasi. Sangat sependapat dengan hasil temuan penelitian, karena dengan penerapan komitmen dosen akan membentuk budaya organisasi yang kuat. Sumatera Utara memiliki budaya yang khas sebagai kristalisasi budaya lokal dalam pengembangan perguruan tingginya dan sangat ditentukan oleh komitmen dosenya.	Relevansi antara temuan hasil penelitian empirik dengan pendapat expert judgement hasilnya konsisten tidak terdapat perbedaan pendapat yang krusial. Walaupun demikian menurut para espesrt implementasi komitmen dosen masih perlu dioptimalkan melalui upaya menumbuhkan kecintaan dan konsistensi terhadap lembaga.

Sumber : Hasil Penelitian

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu bahwa kompensasi dosen di PTS Medan Sumatera Utara dipersepsikan kurang baik menuju cukup baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi kompensasi tidak langsung, sedangkan dimensi kompensasi langsung memiliki rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan jaminan yang diterima oleh para dosen PTS di Medan Sumatera Utara,

seperti jaminan keamanan, tunjangan perumahan, asuransi, dan tunjangan pensiun sudah cukup baik. Namun demikian dalam hal kompensasi langsung, antara lain dalam hal bantuan tunjangan keluarga dan dalam hal uang cuti bagi para dosen masih kurang diperhatikan oleh PTS dimana para dosen bekerja.

Disamping itu pula, komitmen dosen PTS di Medan Sumatera Utara dipersepsikan cukup baik menuju baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi komitmen afektif memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan bahwa para dosen



PTS di Medan Sumatera Utara umumnya menyenangi pekerjaan sebagai dosen dan juga memiliki keikhlasan serta konsisten dalam mengajar. Namun dalam hal ini ikatan emosional terhadap lembaga dan pada aspek rasa kecintaan pada institusi, para dosen belum memiliki komitmen yang tinggi.

5. REFERENSI

- Edyatmo, Setyo.,(20130. Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Transindo Surya Sarana Semarang, jurnal usm, vol.2, No.5.
- Handoko, (2002), Prilaku Keorganisasian, Edisi ke-1, Yogyakarta : BPFE.
- Indriantoro, Nur Bambang, (2002), Metodologi Penelitian Bisnis, Yogyakarta : BPFE
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, (2007), Prilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid-2, Edisi ke-7, Jakarta ; Erlangga.
- Jones, Garret.R, (2010), Organizational Theory, Text and Cases, Third Edition, Wesley Longman Publishing Company. Inc, USA.
- Kadarusman, M, (2021) " Manajemen Kompensasi", Jkarta : PT. Raja Grafindo Paersada.
- Kusnendi, (2005). Analisis Jalur : Konsep dan aplikasi dengan program SPSS & Lisrel 8, Jakarta : Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Indonesia.
- Luthans, Fred, (2005), Organizational Behavior. Tenth Edition. McGraw-Hill Publishing Company, New York, USA

Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak (EJAK)

Available online at: <https://ojs-ejak.id/index.php/Ejak>

Vol. 1, No. 1, Februari 2021, pp. 20 -24

Mathis Robert L dan Jackson John H.(2009) Human Resources Management (Thieteenth Edition), South-Western: Changage Learning

Nursasongko, Ginanjar Sigit,.(2012) Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kab.Pamulang), Jurnal. Eprints.undip.ac.id.

Raymond A, Noe, Jhon R.H., Barry G. Patrick M.W., (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing. Buku 1. Edisi keenam. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Riani, Asrilaksmi (2011). Perspektif Kompensasi. Surakarta : Yuma Pustaka (Cetke-2)

Sarwono Jonathan, (2007). Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS, Yogyakarta : ANDI.

Soedjono. (2005). Pengauruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya.

Susanto, Azhar, (2004). Sistem Informasi Manajemen konsep dan pengembangannya. Bandung: Lingga Jaya.

Syahrul dan Muhammad Afidi Nizar. (2000). Kamus Istilah-istilah Akuntansi, Jakarta: Citra Harta Prima.