

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN POLITEKNIK PARIWISATA MAKASSAR DALAM MELAKSANAKAN TRI DARMA PERGURUAN TINGGI

Muhammad Said¹⁾ Muhammad Ide Said²⁾ Andi Jam'an³⁾

¹⁾Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar
email: muhammad.said12@gmail.com

²⁾Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar
email: andi.jam'an@unismuh.ac.id

³⁾Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar
email: andi.jam'an@unismuh.ac.id

Abstract

This study aimed to determine and analyze the influence of leadership, organizational commitment, and compensation on the performance of lecturers as well as to find out and analyze the influence of the dominant variables effecting the Performance of Makassar Tourism Polytechnic Lecturer in implementing Higher Education Tridarma.. The study was conducted at the Makassar Tourism Polytechnic for three months, from January 2019 - March 2019 with a population were 78 people, because the population is small, this study applied the census method. The samples taken were all members of the existing population. The questionnaire was given to all 78 lecturers of the Makassar Tourism Polytechnic. The analytical method used in this study was a quantitative descriptive method, with a double regression test preceded by conducting a validity and reliability test of the question items for each variable and assumption test. The results of this study indicate that: 1) Leadership has no significant positive influence on performance with $P = 0.947 > 0.05$ with a coefficient value of 0.013, this coefficient indicates that the leadership model applied to Makassar Tourism Polytechnic has not been able to improve the performance of Makassar Tourism Polytechnic lecturers in implementing Higher Education Tridarma; 2) Organizational commitment has a significant positive influence on performance with $P = 0.010 < 0.05$ with a coefficient value of 0.535, this coefficient indicates that better the organizational commitment, the better the performance will be; 3) Compensation has a significant positive influence on performance with $P = 0.001 < 0.05$ with a coefficient value of 0.613, this coefficient indicates that better compensation the lecturer has, the lecturer's performance will increase; and 4) Compensation with a dominant influence on the performance of this can be seen from the beta value of 0.474 greater than other variables.

Keywords: Compensation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja dosen serta untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pariwisata Makassar dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi. Penelitian dilaksanakan di Politeknik Pariwisata Makassar selama tiga bulan, yaitu dari bulan Januari 2019 - Maret 2019 dengan populasi berjumlah 78 orang, karena jumlah populasi kecil maka penelitian ini menggunakan metode sensus. Sampel yang diambil adalah semua anggota populasi yang ada. Kuesioner diberikan kepada seluruh dosen Politeknik Pariwisata Makassar yang berjumlah 78 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pengujian regresi ganda didahului dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pertanyaan setiap variabel serta uji asumsi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.947 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,013, koefisien ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan pada Politeknik Pariwisata Makassar belum dapat meningkatkan kinerja dosen Politeknik Pariwisata Makassar dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi; 2) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.010 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,535, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kinerja akan semakin baik pula; 3) Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,613, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang dimiliki dosen maka kinerja dosen akan semakin meningkat; dan 4) Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0,474 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

Kata Kunci : Kompensasi

1. PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan kualitas suatu bangsa, tidak ada cara lain kecuali melalui peningkatan mutu pendidikan. Berangkat dari pemikiran itu, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) melalui lembaga UNESCO (*United Nations, Educational, Scientific and Cultural Organization*) mencanangkan empat pilar pendidikan baik untuk masa sekarang maupun masa depan, yakni: (1) *learning to know*, (2) *learning to do* (3) *learning to be*, dan (4) *learning to live together*. Dimana keempat pilar pendidikan tersebut menggabungkan tujuan-tujuan IQ, EQ dan SQ.

Keadaan yang demikian menjadikan tuntutan masyarakat terhadap pendidikan/lembaga pendidikan termasuk perguruan tinggi mengalami pergeseran dari tuntutan yang sifatnya idealis ke arah tuntutan yang lebih praktis-pragmatis. Namun demikian nampaknya akan sangat bijak apabila pergeseran tersebut dilihat sebagai gerak bandul dengan dua ujung, dimana yang satu sama sekali tidak menafikan yang lain, idealisme tidak dianggap sebagai pengekang pragmatisme, dan pragmatisme tidak dianggap akan menghapus pemahaman ideal tentang pendidikan. Tidak dapat dipungkiri bahwa dimensi ekonomi dewasa ini telah mendominasi tuntutan masyarakat terhadap dunia pendidikan, lembaga pendidikan yang lulusannya mudah mendapat pekerjaan sangat diminati, hal ini bukan sesuatu yang salah bahkan sangat rasional, namun Lembaga pendidikan perlu mensikapinya dengan tepat, sebab pertimbangan masyarakat bertumpu pada dimensi sekarang dan kekinian dengan lingkup parsial, sedangkan Lembaga pendidikan mesti mempertimbangkan juga dimensi kenantian sehingga lebih bersifat holistik.

Untuk mengantisipasi dan merespon hal tersebut di atas, diperlukan upaya-upaya untuk memampukan Perguruan Tinggi menjadi pelopor dalam pembinaan dan pengembangan Sumber daya manusia yang terintegrasi guna memenuhi (1) kebutuhan warga masyarakat yang berorientasi ideal atas pendidikan, melalui penciptaan lingkungan yang kondusif bagi tumbuhnya spirit akademik yang dinamis, serta dapat menjadi wahana sosialisasi nilai-nilai, norma, dan sikap mandiri, dan (2) kebutuhan masyarakat yang berorientasi pragmatis melalui kesiapan mendidik manusia yang dapat terserap oleh dunia usaha sesuai spesifikasinya masing-masing. Semua itu secara fundamental akan berpengaruh pada bagaimana proses pembelajaran di Perguruan Tinggi diselenggarakan, dan untuk ketepatan merespon maka pemahaman mengenai trend modus Pembelajaran perlu dicermati agar Pendidikan di Perguruan Tinggi dapat tetap berperan dan mampu menjangkau berbagai kelompok masyarakat yang membutuhkannya.

Oleh karena itu, pendidikan tinggi diselenggarakan dengan prinsip: Pencarian kebenaran ilmiah oleh sivitas akademika; demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai agama, nilai budaya, kemajemukan, persatuan, dan kesatuan bangsa; pengembangan budaya akademik dan pembudayaan kegiatan baca tulis bagi sivitas akademika; Pembudayaan dan pemberdayaan bangsa yang berlangsung sepanjang hayat; Keteladanan, kemauan, dan pengembangan kreativitas mahasiswa dalam pembelajaran; Pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa dengan memperhatikan lingkungan secara selaras dan seimbang; Kebebasan dalam memilih program studi berdasarkan minat, bakat, dan kemampuan mahasiswa; Satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna; Keberpihakan pada kelompok masyarakat kurang mampu secara ekonomi; dan Pemberdayaan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan tinggi.

Upaya yang dilakukan antara lain perlu ada ruang secara sistemik yang mengatur bagaimana seharusnya peran dosen dalam kegiatan proses pembelajaran yang dilakukan, bagaimana dosen dalam mengembangkan diri menjadi dosen yang berkualitas, bagaimana dosen melakukan evaluasi diri secara berkelanjutan, perlukah ada kontrak penjaminan mutu yang harus dilakukan oleh dosen untuk menjaga kualitas dirinya dalam pembelajaran, dan seterusnya. Penyiapan dosen yang berkualitas diawali dari sistem rekrutmen dosen yang ketat, model pembinaan dosen secara terpadu dan bersinergis, sistem mekanisme kontrol yang terpadu untuk diterapkan oleh institusi pendidikan terhadap proses kegiatan belajar-mengajar yang dilaksanakan dosen. Sistem penjaminan mutu terpadu menjadi bagian dalam upaya peningkatan kualitas dosen, serta evaluasi diri yang dilakukan dosen yang bermutu. Dosen selalu berusaha meningkatkan pengetahuannya, dosen bisa mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dosen harus mengikuti perkembangan teknologi terkini, dosen harus selalu menyadari tanggung jawabnya yaitu membantu mahasiswa untuk menjadi yang terbaik,

dosen selalu berusaha menyiapkan materi pembelajaran dengan sebaik-baiknya.

Mengingat pentingnya tugas dan tanggungjawab dosen, maka dosen tersebut harus memiliki kompetensi, profesionalisme, serta komitmen untuk menjalankan tugasnya penuh tanggungjawab untuk menghasilkan kinerja yang terbaik, sehingga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi harus diperbaiki. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen, salah satunya adalah pimpinan. Pimpinan menjalankan organisasi harus memiliki kemampuan komunikasi untuk mengontrol, memotivasi bawahan, mengekspresikan diri, dan menyampaikan informasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahannya adalah faktor penting efektifitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin efektif akan meningkat. Dan bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif, akan dicapai pengembangan efektifitas personalia dalam organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Komitmen yaitu kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Komitmen organisasi mendapatkan hasil : bahwa komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja; Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan “*Self Control*”; Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi

Selain kepemimpinan dan komitmen organisasi, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Apabila upah atau gaji diberikan sebagai kontrak prestasi atas kinerja standar pekerja, maka dalam insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja diatas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi diatas standar.

Namun kenyataan yang terjadi di Politeknik Pariwisata Makassar adalah masih adanya masalah rendahnya kinerja dosen dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi, hal ini dilihat dari produktifitas dosen dalam meneliti masih rendah, kurangnya minat dosen dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Dosen hanya cenderung sibuk mengajar dengan jumlah kelas yang tidak sebanding dengan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal tersebut terjadi karena rendahnya motivasi dosen dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi dosen yang disebabkan karena rendahnya dorongan dan arahan dari pimpinan, rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki dosen, dan dosen masih kurang puas dengan kompensasi yang diterimanya.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Kinerja Dosen

Kinerja Depdiknas (2004), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, 2004). Kinerja adalah “*..output drive from processes, human or otherwise.*” Jadi, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Untuk lebih memahami tentang kinerja dosen. Kriteria kinerja pendidikan menurut Blazey, et al. (2001: 31) bertujuan untuk: (1) meningkatkan kinerja, kapabilitas, dan output pendidikan, (2) mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan, dan (3) sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan serta pedoman dalam perencanaan strategik.

Tugas utama dosen adalah sebagai pendidikan. Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mendidik mahasiswa menjadi individu yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupannya dan diperlukan untuk memasuki dunia kerja, melalui

kemampuannya mengajar berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan, di samping tanggung jawab dalam bentuk sikap dan perilaku yang benar dan tidak benar dalam bertindak melalui sifat ketauladannya sebagai manusia yang bermoral. Taliziduhu (2000:33) mengatakan tugas dan tanggung jawab dosen sebagai berikut.” Tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya terbatas dalam hal transferring of knowledge semata. Mereka memikul tanggung jawab individual dan kolektif, tanggung jawab individual adalah tanggung jawab secara akademik. Sedangkan tanggung jawab kolektif adalah tanggung jawab selaku senat perguruan tinggi.

Menurut Rita Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh manajer dalam melakukan sebuah evaluasi dalam menentukan tingkat kinerja dalam bentuk penilaian. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2000). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

b. Kepemimpinan

Beberapa pengertian pemimpin menurut para ahli adalah sebagai berikut: Pemimpin adalah merupakan inisiator, motivator, stimulator, dinamisator, dan inovator dalam organisasi (Kartono, 2006:10). Pemimpin seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk mengarahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran – sasaran tertentu (Winardi, 2000:2). Menurut Terry dan Frankin mendefinisikan pemimpin dengan hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi atau kelompok (Yuli, 2005:166).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat di defenisikan kepemimpinan dari sudut pandang perspektif sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan antara lain, kepemimpinan menurut Kartono (2006:10) merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

c. Komitmen Organisasi

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Menurut Meyer dan Allen (dalam Soekidjan, 2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Rasa memiliki dapat dibangun dengan menumbuhkan rasa yakin anggota bahwa apa yang dikerjakan berharga, rasa nyaman dalam organisasi, cara mendapat dukungan penuh dari organisasi berupa misi dan nilai-nilai yang jelas yang berlaku di organisasi. Rasa bergairah terhadap pekerjaan ditimbulkan dengan cara memberi perhatian, memberi delegasi wewenang, serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi anggota/karyawan untuk menggunakan ketrampilan dan keahliannya secara maksimal. Rasa kepemilikan dapat ditimbulkan dengan melibatkan anggota/karyawan dalam

membuat keputusan-keputusan (Soekidjan, 2009).

d. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam penjelasan lain, kompensasi adalah seluruh *extrinsic reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefit*). *Extrinsic reward* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya terwujud. Dalam beberapa definisi yaitu menurut Handoko(2003:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti : bonus, komisi, *profit sharing*, *piece rate plans*). Sedangkan *benefit* adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi, (seperti pembayaran hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan tunjangan pensiun). Pembayaran (*pay*) adalah penerimaan karyawan secara nyata sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi yang mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan “ harga” mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis. Disamping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting.

Jadi kompensasi adalah suatu pemberian berupa penghargaan dan juga suatu apresiasi kepada hasil kerja dari para bawahannya, maka para manajer mempunyai standar yang berupa sistem kompensasi berpengaruh dalam kinerja, karena kinerja karyawan menyangkut hasil akhir dari penilaian- yang menjadi pertimbangan bagi manajer perusahaan untuk mengevaluasi seluruh kegiatan dalam perusahaan dan juga manajer mempunyai wewenang untuk memberikan suatu kompensasi berupa : penghargaan (*reward*), naik jabatan, naik gaji dan lain-lain.

Kompensasi/ balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya secara umum dapat digolongkan menjadi dua yaitu kompensasi langsung biasanya terdiri dari upah, gaji, dan insentif serta kompensasi tidak langsung atau lebih dikenal dengan program kesejahteraan karyawan/program tunjangan karyawan. Dalam penjelasan lain, menurut Panggabean (dalam Edy Sutrisno (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan yang pasti :
 - a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
- 2) Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau non *financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka
 - a) Menarik pelamar kerja potensial. Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen dan seleksi organisasi, program kompensasi dapat membantu memastikan bahwa pembayaran cukup untuk menarik orang yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk pekerjaan yang tepat
 - b) Mempertahankan karyawan yang baik. Bila program kompensasi dirasakan tidak adil, karyawan yang baik (yang dibutuhkan dalam organisasi) mungkin keluar. Untuk mencegah turnover karyawan, pengupahan atau penggajian harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan yang lain.
 - c) Meraih keunggulan kompetitif. Untuk meraih keunggulan kompetitif, suatu organisasi

mungkin memilih menggunakan system computer sebagai pengganti tenaga kerja, atau pindah ke daerah yang tenagakerjanya lebih murah.

- d) Meningkatkan produktifitas. Imbalan yang tidak bersifat keuangan dimungkinkan bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, disamping pembayaran yang berkaitan dengan keuangan. Selain itu, karena perbedaan-perbedaan dan kesukaan individu, suatu organisasi harus menentukan bauran yang tepat antara imbalan yang bersifat keuangan dan yang tidak bersifat keuangan.
- e) Melakukan pembayaran sesuai dengan antara hukum (undang- undang ketenagakerjaan).
- f) Menjamin keadilan. Administrasi pengupahan atau penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentu tingkat kompensasi Memudahkan sasaran strategis. Suatu organisasi mungkin ini ingin menciptakan kultur yang menguntungkan dan kompetitif, atau mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat merekrut pelamar-pelamar terbaik. Bila karyawan termotivasi, suatu organsasi lebih memungkinkan mencapai sasaran strategisnya. Kalau pembayaran berdasarkan nilai jabatan atau keterampilan yang relevan dengan jabatan, organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawannya.

3. METODE

Penelitian yang dilakukan dalam hal ini adalah penelitian dibidang Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM), dengan menggunakan metode *Survey Explanatory* (penelitian penjelasan) yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara budaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi. *Survey* dimaksudkan adalah terbatas pada dosen Politeknik Pariwisata Makassar dengan mengumpulkan informasi seluruh populasi, informasi primer tentang data yang berhubungan dengan variabel penelitian yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisisioner

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di Politeknik Pariwisata Makassar yang berjumlah 78 orang. Selanjutnya dalam penelitian ini, karena jumlah populasi kecil yaitu 78 orang pegawai, maka penelitian ini menggunakan metode sensus. Sampel yang diambil adalah semua anggota populasi yang ada. Kuesioner diberikan kepada seluruh dosen Politeknik Pariwisata Makassar yang berjumlah 78 orang.

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, observasi dan dokumentasi

Statistik inferensial, (disebut juga statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (Sugiyono, 2004). Teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah regresi linear berganda.

a. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pariwisata Makassar dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan, kecakapan dan kelebihan, yang mampu mempengaruhi orang bawahnya untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efesien dengan indikator yaitu perencanaan, penentu Kebijakan, tim ahli, pengawasan, kecedasan, kesejahteraan bawahan, memengaruhi, dan kepuasan bawahan. Pimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah direktur, pembantu direktur, kasubag, dan ketua jurusan.
- 2) Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan

tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi dengan indikator yaitu penyesuaian, keteladanan, mendukung, pengorbanan, rasa memiliki, keterlibatan.

- 3) Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima para dosen sebagai balas jasa untuk hasil kerjanya dengan indikator yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.
- 4) Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan indikator yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan penulisan ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 1 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1
Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				Keterangan
			B	Beta	t hit	<i>p-value</i>	
H1	Kepemimpinan	Kinerja	0.013	0.009	0.067	0.947	Tdk Signifikan
H2	Komitmen Organisasi	Kinerja	0.535	0.392	2.709	0.010	Signifikan
H3	Kompensasi	Kinerja	0.613	0.474	3.672	0.001	Signifikan
R = 0,774							
R Square = 0,599							
F = 19,381		Sig = 0,000					
Persamaan regresi		Y = 0,508 + 0,013X1 - 0,535X2 + 0,613X3 + €					

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari keseluruhan model tiga pengaruh langsung yang dihipotesiskan, ada dua yang signifikan dan satu tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 5.8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.947 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,013, koefisien ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan pada Politeknik Pariwisata Makassar belum dapat meningkatkan kinerja dosen Politeknik Pariwisata Makassar dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi.
- 2) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.010 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,535, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kinerja akan semakin baik pula.
- 3) Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,613, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang dimiliki dosen maka kinerja dosen Politeknik Pariwisata Makassar dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi akan semakin meningkat.
- 4) Uji F Signifikan dengan $Sig < 0,05$, Artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor Politeknik Pariwisata Makassar.
- 5) R Square menghasilkan nilai sebesar 0,599, artinya model yang dibangun menggambarkan

kondisi di tempat penelitian sebesar 59,9% dan sisanya sebesar 40,1% merupakan fakta diluar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Pengujian Asumsi Klasik

1) Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflating Factor), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004).

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

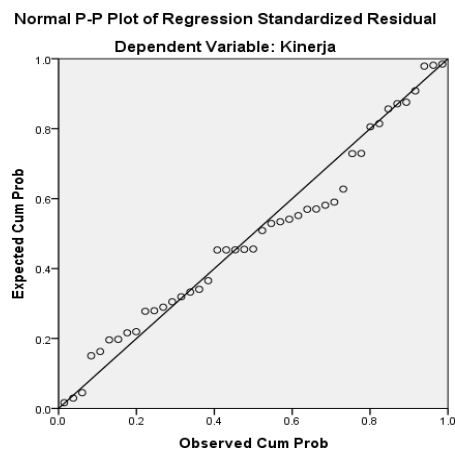
Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0.627	1.595	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0.491	2.035	Non Multikolinieritas
Kompensasi	0.617	1.622	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

2) Normalitas

Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada gambar dapat diuraikan sebagai berikut: Terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut.

b. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut

1) Pengaruh Kepemimpinan organisasi terhadap Kinerja.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi. Dari Tabel tersebut menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tidak

signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan pada Politeknik Pariwisata Makassar belum dapat meningkatkan Kinerja Dosen Politeknik Pariwisata Makassar dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi.

Kepemimpinan belum mampu mempengaruhi kinerja dosen dalam meningkatkan Kinerja dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi, hal ini dikarenakan bahwa dosen bekerja bukan karena atas dasar tekanan dan arahan pimpinan, tetapi dosen merasa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya yang telah dibebankan kepada dosen melalui beban kinerja dosen. Hal ini berarti bahwa dosen sudah sadar dan paham dengan tugasnya sehingga dosen bekerja sesuai tugas dan tanggungjawabnya, bukan berdasarkan perintah pimpinan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Nurochman 2013

2) Pengaruh Komitmen organisasi kerja Terhadap Kinerja.

Hasil menunjukkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kinerja akan semakin baik pula. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Farantoro, 2013 dengan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi merupakan wujud kesetiaan untuk tetap berada dalam organisasi apapun yang terjadi, kemudian juga identifikasi terhadap hal-hal berkaitan erat dalam dunia organisasi, dan keterlibatan anggota untuk tetap tinggal dalam organisasi demi mencapai tujuan dari organisasi. Hasil penelitian pada Balai Pengujian Bidang Konstruksi dan Bangunan Dinas PU Provinsi Bengkulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menggambarkan bahwa para pegawai merasa sudah menjadi bagian dari keluarga besar balai, dan mereka menyakini bahwa kesetiaan merupakan modal untuk tetap terus bertahan dalam kantor. Hasil penelitian ini mendukung teori Soekidjan, 2009 yang menjelaskan bahwa komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.

Hasil menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima maka Kinerja Dosen Politeknik Pariwisata Makassar dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Emmy Juliningrum, 2013 dengan hasil penelitian bahwa Kompensasi mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Budaya organisasi seperti penerapan tentang aturan-aturan yang diberikan pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PTIIK UB sehingga akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian Heri Sudarsono, 2012 dengan hasil penelitian bahwa kompensasi inansial berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dosen tetap fakultas ekonomi pada perguruan tinggi swasta, kompensasi inansial dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen dapat dibuktikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa kompensasi inansial yang terdiri dari gaji, insentif, dan honor serta motivasi intrinsik yang terdiri dari pengakuan prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen, dan kompensasi non inansial dan variabel intrinsik mempengaruhi kinerja dosen tetap fakultas ekonomi pada PTS di Kediri dapat diterima. Kompensasi non inansial dan variabel motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 55,67 persen terhadap variabel tingkat kinerja dosen tetap fakultas ekonomi pada perguruan tinggi swasta di Kediri, sisanya 44,33 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model.

4) Kompensasi Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dominan kompensasi terhadap kinerja Dosen Politeknik Pariwisata Makassar dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0,474 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja Dosen Politeknik Pariwisata Makassar dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi dinyatakan diterima.

5. KESIMPULAN

- a. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.947 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,013, koefisien ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan pada Politeknik Pariwisata Makassar belum dapat meningkatkan kinerja dosen Politeknik Pariwisata Makassar dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan bahwa dosen bekerja bukan karena atas dasar tekanan dan arahan pimpinan, tetapi dosen merasa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya yang telah dibebankan kepada dosen melalui beban kinerja dosen. Hal ini berarti bahwa dosen sudah sadar dan paham dengan tugasnya sehingga dosen bekerja sesuai tugas dan tanggungjawabnya, bukan berdasarkan perintah pimpinan, selain itu apa yang lakukan pimpinan hanya sebatas program kegiatan rutinitas dari tri darma perguruan tinggi dari yang telah berlangsung turun temurun tanpa ada upaya lain dan program lain yang dapat meningkatkan kinerja dosen.
- b. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.010 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,535, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kinerja akan semakin baik pula.
- c. Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,613, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang dimiliki dosen maka kinerja dosen Politeknik Pariwisata Makassar dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi akan semakin meningkat.
- d. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0,474 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

6. REFERENSI

- Blazey, M.A. 2001. *Research Breathes New Life into Senior Travel Program. Parks and Recreation* October, 55-56.
- Farantoro, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Pengujian Bidang Konstruksi dan Bangunan Dinas PU Provinsi Bengkulu). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 15 No. 5 Oktober Tahun 2013*.
- Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Delaprasata. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2006. “*Pemimpin dan Kepemimpinan*”, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- LAN RI, 2005, Pemantapan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Daerah.
- Nurochman, Andi (2013) Peranan Gaya Kepemimpinan Pimpinan Perguruan Tinggi dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Dosen untuk Melaksanakan Tugas Tridharma pt : Suatu Studi Deskriptif Analitis di UNM. *Jurnal Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.:Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudarsono, Heri, 2012. Tentang Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta). *Jurnal Penelitian Kependidikan, Tahun 18, Nomor 1, Oktober 2012*.
- Sugiyono (2004), *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Swietenia, Rita , 2009 , Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pertanahan Kota Semarang), *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116.
- Taliziduhu, Ndraha. 2000. *Budaya Organisasi*. Rineka cipta, Jakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2006, *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Winardi, 2000, *Manajer dan Manajemen*. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, UMM Press, Malang.