

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Non-PNS Dalam
Melaksanakan Pendidikan Dan Pengajaran di Prodi PIAUD FITK UIN
Raden Fatah Palembang**

Ali Murtopo

alimurtopo_uin@radenfatah.ac.id

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Elsa Cindrya

elsacindrya@radenfatah.ac.id

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja dosen non-PNS dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran; dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen non-PNS dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran di Prodi PIAUD FITK UIN Raden Fatah Palembang. Peneliti melakukan penelitian di UIN Raden Fatah khususnya pada Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini yang beralamat di Jalan Profesor K.H Zainal Abidin Fikri Km. 3,5 Palembang gedung multimedia lantai 2. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan April sampai dengan bulan Agustus 2020. Hasil penelitian pada PRODI PIAUD FITK UIN Raden Fatah Palembang menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang digunakan valid, yaitu dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* dan signifikan terhadap kinerja dosen. Sesuai dengan uji t Hasil penelitian pada PRODI PIAUD FITK UIN Raden Fatah Palembang menunjukkan bahwa kompensasi yang ada PRODI PIAUD FITK UIN Raden Fatah Palembang memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap non PNS. Sesuai dengan uji t dengan nilai thitung sebesar 0,30 sedangkan nilai ttabel dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 0,461. Sehingga perbandingannya adalah thitung < ttabel ($0,461 < 3,182$), maka H_a diterima yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap non PNS PRODI PIAUD UIN Raden Fatah Palembang.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja, Pendidikan dan Pengajaran

Abstract: Researchers conducted research at UIN Raden Fatah, especially in the Early Childhood Islamic Education Study Program, which is located at Jalan Professor K.H Zainal Abidin Fikri Km. 3,5 Palembang, 2nd floor multimedia building. Time The study was conducted from April to August 2020. The results of research at PIAUD FITK UIN Raden Fatah Palembang indicate that the compensation variable used is valid, which is seen from the *Corrected Item-Total Correlation* and is significant on lecturer performance. In accordance with the t test. The results of the research on the PIAUD FITK PROGRAM at UIN Raden Fatah Palembang show that the compensation at the PIAUD FITK PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL, UIN Raden Fatah Palembang has a significant and significant influence on the performance of non-PNS permanent lecturers. In accordance with the t test with a t- count value of 0.30 while the t-table value with a significant level of 0.05 is 0.461. So that the comparison is tcount < ttable ($0.461 < 3.182$), then H_a is accepted, which means that the compensation variable has a significant effect on the performance of non-PNS permanent lecturers at PIAUD UIN Raden Fatah Palembang.

Keywords: Compensation, Performance, Education and Teaching

Pendahuluan

pasal 4 ditetapkan bahwa fungsi dan
Dalam Undang-undang Nomor 12 tujuan pendidikan tinggi diantaranya
Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi melaksanakan Tridharma Perguruan

Tinggi dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa serta menghasilkan lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa. Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi dalam Pasal 1 Ayat (7) hingga Ayat (12) disebutkan bahwa berbagai jenjang pada program pendidikan tinggi di atas dapat ditempuh perguruan tinggi yaitu di Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Politeknik, Akademi atau di Akademi Komunitas.

Keberhasilan sebuah perguruan tinggi dalam mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan sebenarnya tergantung kepada beberapa komponen yang saling berkaitan dan saling mendukung satu sama lainnya (Abidin, 2017: 88). Akan tetapi, salah satu komponen penting yang terkait dalam melaksanakan fungsi dan mencapai tujuan tersebut diantaranya

adalah dosen. Eksistensi dosen sebagaimana yang ditulis oleh Duderstadt (2003: 149) sebagai berikut:

“The principal academic resource of a university is its faculty. The quality and commitment of the faculty determine the excellence of the academic programs of a university, the quality of its student body, the excellence of its teaching and scholarship, its capacity to serve broader society through public service, and the resources it is able to attract from public and private sources”.

Berdasarkan kutipan di atas diketahui bahwa dosen merupakan komponen penting sebuah universitas. Kualitas dan komitmen dosen diantaranya akan sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan berbagai program akademik universitas, kualitas mahasiswa yang dihasilkan, dan keberhasilan pembelajaran yang dilaksanakan. Dengan demikian, eksistensi dosen memiliki peran yang sangat penting dan sangat menentukan.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tinggi, 2016: 62). Dalam menjalankan tugas profesionalnya dan sekaligus sebagai ilmunan, dosen harus memiliki seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap-prilaku yang harus

dihayati dan dikuasai (Suhimi, 2016: 2). Selain daripada itu, dosen harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya, diantaranya kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial.

Dalam rangka menunjang kualitas perguruan tinggi yang diharapkan, sudah selayaknya dosen menunjukkan kinerja yang maksimal. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Riva'i, 2005: 309). Kinerja dosen dapat dilihat dan dinilai dari hasil kerjanya dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang terdiri dari kegiatan di bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian, dan bidang pengabdian kepada masyarakat (Bandhaso & Paranaon, 2019: 102).

Dalam bidang pendidikan dan pengajaran misalnya, dosen mempunyai posisi yang sangat strategis. Sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan dan pengajaran, dosenlah yang selalu berinteraksi langsung dengan mahasiswanya, bahkan mempunyai pengaruh signifikan bagi keberhasilan belajar dan kualitas mahasiswa yang dihasilkan. Oleh karenanya, dalam proses interaksi edukatif ini hendaknya dosen

harus memiliki beberapa kompetensi dalam menjalankan tugasnya yakni kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial yang harus dihayati dan dikuasai, sebagai penunjang keberhasilan pembelajaran yang dilaksanakan. Dari sinilah agaknya letak pentingnya sosok kinerja seorang dosen. Artinya, sebaik apapun kualitas dosen tersebut dapat dilihat dari kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki.

Khusus dalam bidang pendidikan dan pengajaran, kinerja dosen di maksud berkaitan dengan masalah pelaksanaan pembelajaran yang meliputi: 1) persiapan pembelajaran, 2) pelaksanaan pembelajaran, 3) penilaian hasil belajar mahasiswa. Kinerja dosen tersebut dapat dilihat dari berbagai indikator (Mahfuzil, 2017: 4). Secara umum indikator-indikator kinerja adalah dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), dan ketepatan dalam menjalankan tugas.

Merujuk kepada pendapat Simamora tentang indikator-indikator kinerja, kinerja dosen dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hasil observasi sementara yang peneliti lakukan

dan informasi dari mahasiswa Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah menunjukkan bahwa masih banyak dosen yang kinerjanya dalam bidang pendidikan dan pengajaran cenderung kurang memadai. Hal ini tampak dari masih banyaknya dosen yang datang ke kelas tidak tepat waktu, imbasnya adalah ketika menutup perkuliahan terkadang melebihi waktu yang telah ditentukan. Belum membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) diawal perkuliahan akan tetapi baru dibuat diakhir semester ketika prodi dan fakultas meminta untuk dikumpulkan sebagai bukti laporan, akibatnya adalah jarang mensosialisasikan RPS tersebut kepada mahasiswa di awal perkuliahan, walaupun ada, itu hanya seonggok judul dari materi materi yang akan disajikan dalam setiap pertemuan. Cenderung menggunakan metode ceramah atau kuliah untuk semua pokok materi, disinyalir perkuliahan lebih banyak didominasi oleh dosen. Walaupun ada metode diskusi yang dilakukan, lebih banyak di dominasi oleh mahasiswa tanpa tanggapan kritis secara langsung dari dosennya, dosen nampaknya sebagai fasilitator di akhir diskusi, belum lagi dosen yang tidak bisa hadir, ironisnya diskusi tetap berjalan tanpa didampingi

oleh dosen, sementara mahasiswa membuat laporan saja, tanpa ada penjelasan dari dosen yang bersangkutan. Jarang menggunakan media atau alat bantu atau alat peraga sebagai penunjang pembelajaran. Tidak mengadakan Ujian Tengah Semester (UTS) dan Ujian Akhir Semester (UAS) sebagai bahan evaluasi.

Berbagai masalah kurang memadainya kinerja dosen tersebut sebenarnya dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu diantaranya adalah faktor kompensasi (imbalan). Kompensasi menurut Marwansyah (2016:269) merupakan penghargaan atas imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Berdasarkan diskusi dengan sebagian dosen mengemukakan bahwa timbal balik yang rendah telah mengakibatkan kinerja yang rendah. Disadari atau tidak, kompensasi menjadi pertimbangan setiap dosen melakukan kewajibannya dengan baik atau dengan biasa saja. Dukungan dari institusi berupa kompensasi menjadi daya semangat bagi dosen, karena dianggap telah menghargai buah pemikirannya. Meskipun para dosen mengakui, bahwa institusi menyediakan insentif penelitian dan pengabdian.

Namun besarannya dipandang belum mencukupi untuk operasional. Kondisi inilah yang menyebabkan, banyak dosen akhirnya lebih fokus kepada mengajar.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di UIN Raden Fatah, khususnya pada Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini yang berlokasi di Jalan Profesor K.H Zainal Abidin Fikri Km. 3,5 Palembang, gedung multimedia lantai 2, pada bulan April hingga Agustus 2020. Penelitian bertujuan untuk memperoleh data dari persiapan hingga tahap penggandaan. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan kuesioner yang disebarakan secara daring menggunakan Google Form kepada sampel responden. Data primer yang diperoleh langsung dari responden tersebut merupakan sumber utama, sedangkan data sekunder didapat dari literatur, buku, dan jurnal terkait. Populasi penelitian ini adalah para mahasiswa semester genap tahun ajaran 2019-2020, yang berjumlah 200 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel adalah sensus.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel penelitian meliputi kompensasi (X), pendidikan dan pengajaran (Y), serta kinerja (Z). Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung seperti gaji, bonus,

dan insentif, serta kompensasi tidak langsung seperti asuransi dan tunjangan hari raya. Pendidikan dan pengajaran mencakup pengetahuan, keterampilan, dan nilai produktivitas. Sedangkan kinerja dosen diukur melalui kuantitas, kualitas, produktivitas, dan efektivitas. Definisi operasional variabel tersebut diukur menggunakan skala pengukuran interval.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk memastikan bahwa butir pertanyaan memiliki korelasi yang cukup tinggi dengan total skor. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang valid memiliki nilai korelasi (r -hitung) di atas 0,30. Uji reliabilitas juga dilakukan untuk memastikan kestabilan dan konsistensi instrumen penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode yang terstruktur dan formal untuk mengumpulkan data serta menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden Program Studi PIAUD Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis dari tiga aspek

utama, yaitu jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berdasarkan tabel yang disajikan, mayoritas dari total 200 responden adalah perempuan, mencapai 197 orang (98.5%), sementara laki-laki hanya menyumbang 3 orang (1.5%). Hal ini menunjukkan dominasi perempuan dalam populasi mahasiswa Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) di UIN Raden Fatah Palembang, sementara jumlah mahasiswa laki-laki relatif sedikit, mungkin karena adanya stigma negatif terhadap PIAUD di kalangan laki-laki. Selanjutnya, dari segi usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 21 hingga 25 tahun, yakni sebanyak 195 orang (97.5%), sementara yang berusia antara 15 hingga 20 tahun hanya 5 orang (2.5%). Ini menunjukkan bahwa mahasiswa PIAUD UIN Raden Fatah Palembang cenderung memiliki usia yang lebih matang dalam proses pendidikannya. Seluruh responden memiliki pendidikan terakhir setara dengan SMA atau sedang dalam masa studi, mencapai 200 orang (100%). Data ini menegaskan bahwa mayoritas responden adalah mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan tinggi di PIAUD setelah menyelesaikan pendidikan menengah atas. Dengan demikian, pemahaman tentang karakteristik

responden ini akan membantu dalam menganalisis dan menginterpretasikan hasil penelitian dengan lebih baik.

Uji Validitas dan Realibilitas Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja adalah valid. Validitas diukur dengan menggunakan nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar dari 0.30, sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan. Untuk variabel kompensasi, semua pernyataan memenuhi syarat validitas, dengan nilai Corrected Item-Total Correlation berkisar antara 0.747 hingga 0.846. Begitu juga untuk variabel motivasi, semua pernyataan juga valid, dengan nilai Corrected Item-Total Correlation berkisar antara 0.737 hingga 0.903. Sedangkan untuk variabel kinerja, semua pernyataan juga menunjukkan validitas, dengan nilai Corrected Item-Total Correlation berkisar antara 0.729 hingga 0.908. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas yang memadai.

Selain uji validitas, reliabilitas instrumen juga diperiksa untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran. Analisis reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa

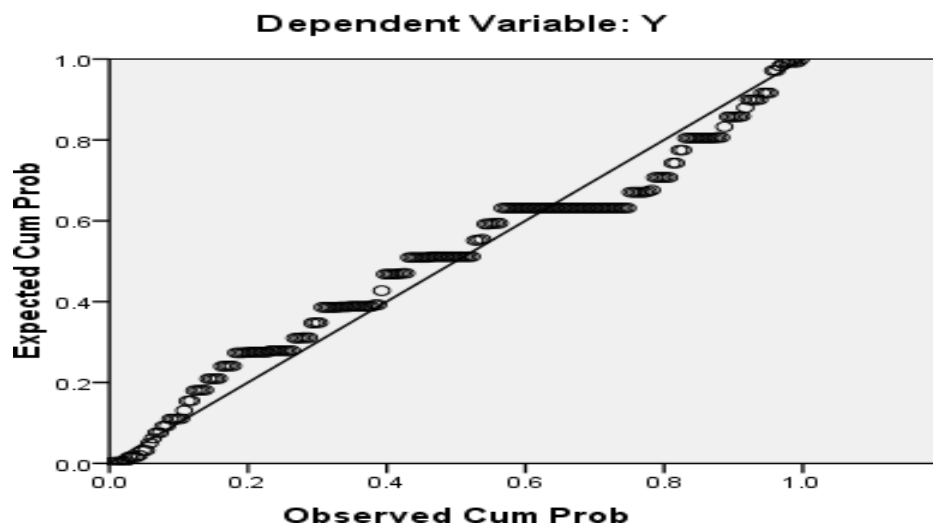
semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Untuk variabel kompensasi, reliabilitasnya adalah 0.934 dengan 6 item, untuk variabel motivasi adalah 0.979 dengan 11 item, dan untuk variabel kinerja adalah 0.927 dengan 18 item. Nilai reliabilitas yang mendekati 1 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan sangat konsisten dalam mengukur konstruk yang diukur. Dengan demikian, hasil analisis reliabilitas mengkonfirmasi bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai

syarat dalam menggunakan model regresi agar hasil regresi yang diperoleh merupakan estimasi yang tepat. Berikut hasil dari pengujian asumsi klasik.

Uji normalitas berguna menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal apabila titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal sehingga data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Berikut ini hasil uji normalitas menggunakan grafik P- P Plot dengan aplikasi SPSS versi 17:



Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan uji multikolinieritas berfungsi untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat

nilai Tolerance dan VIF.

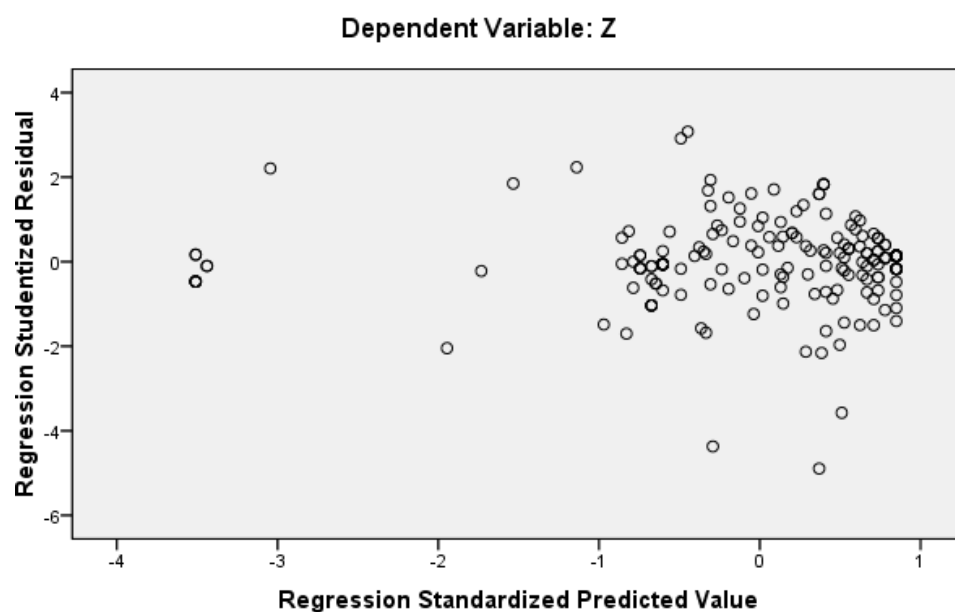
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.123	1.169		.134	.894		
X	1.351	.133	.564	5.607	.000	.736	5.894
Y	.841	.072	.384	3.822	.000	.736	5.894

a. Dependent Variable: z

Berdasarkan hasil tabel di atas, perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai Tolerance masing-masing variabel independen bernilai 0.736. sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing 5.894. Maka kesimpulannya adalah tidak

adanya multikolinieritas antar variabel.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas:



Berdasarkan gambar diatas terlihat angka 0 pada sumbu Y. Hal ini bahwa titik menyebar diatas dan dibawah menunjukkan bahwa data dalam penelitian

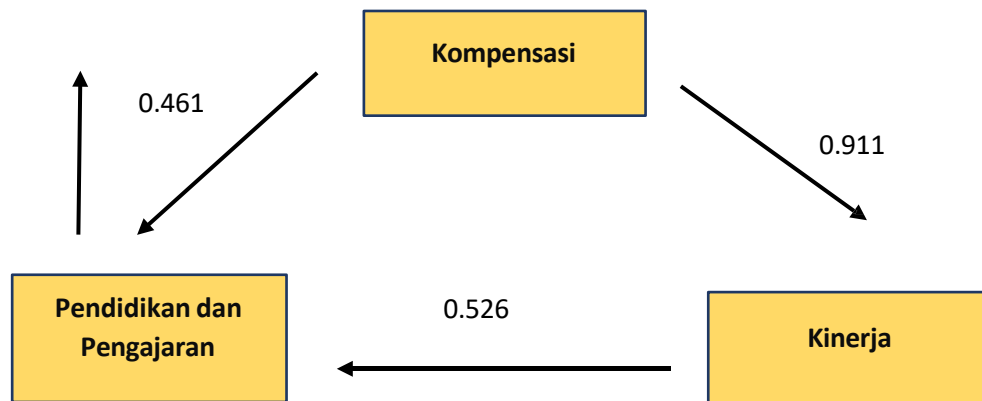
ini tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening (Y), dimana penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan langsung terjadi jika

satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel tersebut. Hubungan tidak langsung terjadi apabila ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel (Imam, 2014:160).

DIAGRAM JALUR



Sumber: Data Primer, 2020

Pada penelitian yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen non-PNS dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran di Prodi PIAUD FITK UIN Raden Fatah Palembang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang digunakan valid, yaitu dilihat dari Corrected Item-Total Correlation dan signifikan terhadap kinerja dosen. Sesuai dengan uji t Hasil penelitian pada PRODI PIAUD FITK UIN Raden Fatah Palembang menunjukkan bahwa kompensasi yang ada PRODI PIAUD FITK UIN Raden Fatah Palembang memiliki pengaruh dan signifikan

terhadap kinerja dosen tetap non PNS. Sesuai dengan uji t dengan nilai thitung sebesar 0,30 sedangkan nilai ttabel dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 0,461. Sehingga perbandingannya adalah thitung < ttabel ($0,461 < 3,182$), maka H_a diterima yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap non PNS PRODI PIAUD UIN Raden Fatah Palembang.

Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Firzianah Mustika Utami yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada PT. Gapura

Omega Alpha Land Depok), dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan perbandingan nilai Sig. t dengan signifikansi 0,05 sebesar $0,208 < 0,05$ maka H_0 diterima.¹ Pada penelitian di BMT Pahlawan Tulungagung menunjukkan tidak adanya pengaruh atau berpengaruh negative tidak signifikan secara statistik antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dari hasil kerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Muhammad Arifin yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) Dari pengujian terlihat bahwa variabel Kompensasi terhadap kinerja Dosen FKIP UMSU diperoleh nilai t hitung sebesar 0.960 dengan probabilitas sig $0,34 > \alpha = 0,05$, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,960 < 1.9983$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) FKIP UMSU. Maka Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai Tolerance masing- masing variabel independen bernilai 0.736. sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing 5.894. Maka kesimpulannya adalah tidak adanya multikolinieritas antar variabel.

Pengaruh langsung yang didapatkan pada Kompensasi (X) Kinerja (Y), Berdasarkan nilai Beta pengaruh kompensasi terhadap motivasi memperoleh nilai sebesar 0.911. Sedangkan pada Kinerja (Y) Pendidikan dan Pengajaran (Z), Berdasarkan nilai Beta pengaruh motivasi terhadap kinerja memperoleh nilai sebesar 0.526. terakhir pada variabel Kompensasi (X) Pendidikan dan Pengajaran (Z), Berdasarkan nilai Beta pengaruh kompensasi terhadap kinerja memperoleh nilai sebesar 0.461. Selain dari pengaruh langsung juga terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel Kompensasi (X) Kinerja (Y) Pendidikan dan Pengajaran (Z) = $0.911 \times 0.526 = 0.479$. Berdasarkan nilai Beta antara kompensasi, kinerja serta Pendidikan dan pengajaran memperoleh nilai sebesar 0.479.

Berdasarkan data dari hasil perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung memperoleh hasil bahwa pengaruh langsung (0.911) lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung (0.479). Artinya dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja tidak berperan sebagai variabel intervening atau sebagai variabel mediasi. Besarnya koefisien determinasi sederhana (R^2) sebesar 0.830. artinya presentase pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja sebesar 83.0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Temuan ini memberikan konfirmasi terhadap teori yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor positif yang berpengaruh pada peningkatan kinerja dosen. Lebih jauh lagi, kompensasi juga mampu mendorong timbulnya semangat kerja yang tinggi di kalangan dosen. Manfaat dari kompensasi ini mencakup berbagai aspek, di antaranya adalah terciptanya kepuasan kerja. Dosen merasakan kebahagiaan ketika menerima pengakuan dari universitas, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Selain itu, kompensasi juga dapat meningkatkan motivasi kerja. Dengan adanya kompensasi, dosen merasa lebih

bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya, seperti mengajar, melakukan penelitian, dan memberikan pengabdian. Hasil uji statistik menunjukkan nilai p -value sebesar 0.000, yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen berdasarkan data dan analisis yang kami peroleh.

Kesimpulan

Dosen merupakan elemen penting dalam kesuksesan aktivitas pendidikan di perguruan tinggi. Mereka perlu memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial untuk mendukung pembelajaran. Kinerja dosen dinilai dari Tri Dharma Perguruan Tinggi, termasuk pendidikan, penelitian, dan pengabdian. Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, memainkan peran kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja dosen. Hasil penelitian di PRODI PIAUD FITK UIN Raden Fatah Palembang menegaskan bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja dosen tetap non-PNS. Uji statistik menunjukkan bahwa nilai p -value adalah 0.30, lebih kecil dari nilai t tabel ($0.461 < 3.182$), menegaskan

bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini menggarisbawahi pentingnya pengakuan yang adil terhadap kinerja dosen untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi.

Daftar Pustaka

- Abidin, A. A. 2017. Manajemen Pembiayaan Pendidikan Tinggi Dalam Upaya Peningkatan Mutu (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Swasta Menengah di Surabaya). *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 87-99.
- Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 1(2), 100-110.
- Duderstadt, J. 2003. *A University For The 21 st Century*. The United States of America: The University of Michigan Press.
- Imam, G. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mahfuzil, A. 2017. Analisis Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Dosen dan Karyawan) Pada STIMI Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 1-16.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V & Basri, 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*, Jakarta: RadjaGrafindo Persada.
- Suhaimi, S. 2016. Peranan Perguruan Tinggi dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Calon Tenaga Pendidik. *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, dan Pembelajaran*, 1(1), 1-18.
- Tinggi, T. D. P. 2016. Analisis Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi Di Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 61-71.