

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA DOSEN STAIN TEUNGKU DIRUNDENG MEULABOH

Laras Purnamasari¹, Herman², Sri Hardianty³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Teungku Dirundeng Meulaboh

Email kontributor: herman@staindirundeng.ac.id

Abstrak

Salah satu faktor dominan meningkatnya kinerja dosen adalah kompensasi yang diterimanya. Kinerja atau prestasi kerja dosen merupakan hasil yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta tanggung jawab dan penggunaan waktu. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field Research*), dengan subjek penelitian adalah dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh. Teknik pengumpulan data melalui angket, sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik uji linieritas dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) dari output di atas memperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig* sebesar 0,488 atau lebih besar dari 0,05 dan nilai F dari output di atas sebesar 0,938 (F_{hitung}) atau lebih kecil dari 4,18 (F_{tabel}). Karena nilai *Deviation from Linearity Sig* dan nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh.

Kata kunci: Hubungan, Kompensasi, Kinerja Dosen

Abstract

One of the dominant factors in increasing lecturer performance is the compensation they receive. Performance or work performance of lecturers is the result achieved by a lecturer in carrying out the tasks assigned to him based on skills, experience, and seriousness as well as responsibility and use of time. This research is a field research (*field Research*), with the research subject is STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh lecturer. Data collection techniques through questionnaires, while data analysis techniques using linearity test techniques using SPSS *for windows* version 20. The results showed that the significance value (Sig) of the output above obtained a *Deviation from Linearity Sig* value of 0.488 or greater than 0.05 and the F value of the output above was 0.938 (F_{count}) or smaller than 4.18 (F_{table}). Because the

Deviation from Linearity Sig value and the Fcount value are smaller than Ftable, it can be concluded that there is a significant linear relationship between compensation and the performance of STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh.

Keywords: *Relationship, Compensation, Lecturer Performance*

PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi (PT) merupakan wadah jenjang pendidikan tingkat tinggi yang keberadaannya patut diperhitungkan, karena dari PT inilah muncul pemikir-pemikir kontemporer yang dapat membawa harum nama bangsa ke forum internasional. Dalam kenyataannya PT mengalami kemunduran mulai dari kurikulum yang diterapkan kepada mahasiswa yang dianggap belum aplikatif juga silabus cenderung bersifat teoritik diberikan kepada mahasiswa, sementara unsur-unsur praktik begitu minim kapasitasnya". Dengan demikian juga perangkat-perangkat yang dimiliki oleh Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) belum mampu menjawab tantangan global sekarang ini.

Salah elemen penting yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan di PT adalah dosen. Karena dosen merupakan salah satu pilar yang menentukan keberhasilan aktivitas pendidikan di tingkat perguruan tinggi (H. Herman, 2019). Keberadaan dosen senantiasa diberikan perhatian yang serius, mengingat keberhasilan proses pembelajaran sangat sulit tercapai apabila peran dosen dimarginalkan. Dosen sebagai komponen penting untuk mendukung keberhasilan proses pembelajaran, maka kinerja seorang dosen harus senantiasa dipelihara dan ditingkatkan (Mukhlizar et al., 2020).

Kinerja dosen merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap dosen mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak dari manajemen dapat mengukur kinerja berdasarkan kinerja dari masing-masing dosen. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga (J. I. Herman et al., 2020). Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dosen dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan dosen dalam periode waktu tertentu (H. Herman, 2021).

Kinerja yang tinggi sangat tergantung pada faktor manusia sebagai sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja sebagai kemampuan atau kesuksesan yang telah dicapai seseorang dalam pekerjaannya selama periode tertentu,

menurut ukuran yang telah ditentukan, terlebih yang berlaku untuk pekerjaan tertentu (D. Handoko & Gumantan, 2021). Oleh karena itu, suatu perguruan tinggi harus mempunyai strategi untuk meningkatkan kualitas dosen sebagai wujud untuk meningkatkan kinerja dosen.

Supaya kinerja dosen terjaga dengan baik, maka hal yang sangat penting diperhatikan adalah kompensasi yang diberikan kepada dosen. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik bagi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi sumber daya manusia lainnya (H. Herman, 2017). Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, dan proses lainnya di dalam sebuah organisasi.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, kompensasi juga sebagai pemelihara untuk tetap bertahan kinerja atau prestasi (Mujanah, 2019). Pemberian kompensasi yang layak di perguruan tinggi akan menarik semua orang-orang yang memiliki kualitas untuk bergabung, berkontribusi, bertahan dan termotivasi dalam meningkatkan kinerja (Wirawan, 2014). Kinerja sebagai wujud hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2020).

Kinerja dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh menurut pengakuan beberapa mahasiswa yang tidak ingin disebutkan namanya mengatakan bahwa kinerja dosen pada STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh ada yang bagus dan ada yang kurang bagus, menurut mahasiswa yang diwawancarai dosen yang mempunyai kinerja bagus malakukan tugasnya secara profesional dan porposional sedangkan dosen yang mempunyai kinerja kurang bagus yaitu dosen yang mengedepankan emosi dalam melayani mahasiswa artinya jika emosinya lagi baik maka layanan yang diberikan juga baik namun jika emosinya kurang baik layanan yang diberikan juga kurang baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin melihat lebih jauh mengenai kinerja dosen pada STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh dan faktor yang mempengaruhinya terutama terkait dengan faktor kompensasi karena untuk memperoleh kinerja yang baik harus dibarengi dengan kompensasi yang baik pula, maka kalau terjadi sebaliknya akan berimbas menurunnya kinerja dosen..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal, yaitu hubungan bersifat sebab akibat, dari variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan dependent (variabel yang dipengaruhi) (Cipta, 2000). Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field Research*) dengan metode kuantitatif korelasional, yaitu ingin

mengetahui hubungan pemberian kompensasi (variabel X) terhadap kinerja dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh (Y) (D. Sugiyono, 2013a; Sukmadinata, 2019).

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, yaitu: variabel dependen/bebas (X) dalam penelitian adalah pemberian kompensasi kepada dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, sedangkan variabel Dependent/variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh.

Penelitian ini dilaksanakan di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, sejak bulan Maret sampai dengan bulan Oktober 2023. Jenis data yang dikumpulkan, yaitu data *primer* dan data *sekunder*. Data *primer* yaitu data yang diperoleh melalui angket dan observasi di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, sedangkan data *sekunder* yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, studi dokumen berupa arsip-arsip dan sumber lain yang berhubungan dengan pembahasan.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 109 orang dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, (Sugiyono, 2013), sedangkan jenis sampel yang digunakan adalah probabilitas (*Probability Sampling*) merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (S. Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 30 orang atau 32,7% dari dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh. Sampel ini dibagi ke dalam tiga kelompok yaitu 10 orang dosen jurusan Tarbiyah dan Keguruan, 10 orang dosen jurusan Syariah dan Ekonomi Islam dan 10 orang dosen jurusan Dakwah dan Komunikasi Islam. Penentuan jumlah sampel ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto yang mengatakan jika subjeknya besar, melebihi dari 100 orang, dapat diambil sampelnya antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2010).

Teknik pengumpulan data dengan cara mengedarkan 10 Angket (*Questionnaire*), sehingga responden langsung menjawab sendiri pertanyaan-pertanyaan yang telah di sediakan. Bentuk kuesioner pada variabel religiusitas yang digunakan adalah skala likert dimana skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pengukuran menggunakan skala Likert 5, 4, 3, 2, 1. Untuk lebih jelasnya mengenai skala pengukuran dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1: Skala Pengukurang Nilai Angket

Pilihan Jawabah	Skor
Selalu (SL)	4
Kadang-kadang (KD)	3
Pernah (PN)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Kemudian melakukan observasi terhadap aktifitas dosen dan juga hal-hal yang berkaitan dengan kinerja dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh yang sesuai dengan pembahasan skripsi ini. Hasil observasi, dicatat untuk kemudian dideskripsikan, dianalisis oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian (Danim, 2002). Selanjutnya melakukan studi dokumentasi yang berkaitan dengan data-data kinerja dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh.

Analisis data penelitian adalah analisis statistik sesuai dengan langkah-langkah uji statistik yang digunakan dalam analisis data adalah sebagai berikut: (Winarni, 2021).

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk dapat menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap gejala yang ingin diukur. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dalam suatu angket atau kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner atau angket tersebut. Valid tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi sebagai nilai kritisnya dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 20. Penentuan kevalidan suatu instrumen diukur dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Adapun penentuan disajikan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai $\text{sig } r < 0,05$: Valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai $\text{sig } r > 0,05$: Tidak Valid

Jika ada butir yang tidak valid, maka butir yang tidak valid tersebut dikeluarkan, dan proses analisis diulang untuk butir yang valid saja.

2. Uji Reabilitas Data

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 20. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS for Windows versi 20. Untuk menguji normalitas data, penelitian ini menggunakan dua buah pengujian yaitu uji normalitas one sample kolmogorov-Smirnov dengan normal P-Plot, maka dasar pengambilan keputusan nilai sig (2-tailed) dari nilai alpha 5%, sehingga data berasal dari populasi yang mempunyai distribusi yang normal, sebaliknya apabila dari nilai alpha maka data berasal dari

populasi tidak normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal

4. Uji Linieritas

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS for Windows versi 20.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji linieritas, yaitu ingin mengetahui pengaruh kompetensi (Variabel X) terhadap kinerja STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh (Variabel Y) dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Mencari hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh berdasarkan hasil angket yang dibagikan kepada 30 orang dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh pada jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Tarbiyah dan Keguruan dan Dakwah dan Komunikasi Islam dengan cara uji linieritas atau hubungan. Untuk mencari linieritas tersebut mempunyai tahapan atau langkah-langkah yang harus dilakukan yaitu:

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk dapat menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap gejala yang ingin diukur. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dalam suatu angket atau kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner atau angket tersebut.

Valid tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi sebagai nilai kritisnya dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2: Hasil uji validitas data

Item Angket	R _{tabel}	Kompensasi (Variabel X)		Kinerja Dosen (Variabel Y)	
		R _{hitung}	Status	R _{hitung}	Status
1	0,306	0.464	Valid	0.526	Valid
2	0,306	0.443	Valid	0.325	Valid
3	0,306	0.431	Valid	0.327	Valid
4	0,306	0.376	Valid	0.563	Valid
5	0,306	0.42	Valid	0.325	Valid
6	0,306	0.312	Valid	0.616	Valid
7	0,306	0.344	Valid	0.324	Valid
8	0,306	0.327	Valid	0.562	Valid
9	0,306	0.327	Valid	0.753	Valid
10	0,306	0.616	Valid	0.65	Valid
11	0,306	0.364	Valid	0.346	Valid
12	0,306	0.351	Valid	0.373	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa nilai R_{tabel} untuk sampel 30 orang adalah 0,306. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas menggunakan rumus *CORREL* pada *Microsoft Office Exel* diketahui bahwa semua butir angket memperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir angket (Variabel X dan Variabel Y) yang diberikan kepada dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh memperoleh hasil valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah suatu tingkatan yang mengukur konsistensi hasil jika dilakukan pengukuran berulang pada suatu karakteristik. Pengujian reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows* versi 20. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten. Selain itu jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas pada angket variabel X (kompensasi yang diperoleh oleh dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh) dan variabel Y (kinerja dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3: Hasil uji reliabilitas Data

Kompensasi (Variabel X)	Kinerja Dosen (Variabel Y)								
Reliability Statistics	Reliability Statistics								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>N of Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">.662</td> <td style="text-align: center;">12</td> </tr> </tbody> </table>	Cronbach's Alpha	N of Items	.662	12	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>N of Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">.681</td> <td style="text-align: center;">12</td> </tr> </tbody> </table>	Cronbach's Alpha	N of Items	.681	12
Cronbach's Alpha	N of Items								
.662	12								
Cronbach's Alpha	N of Items								
.681	12								

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat diketahui bahwa *N of Item* pada masing-masing variabel sebanyak 12 buah dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,662 untuk variabel kompensasi (variabel X) dan 0,681 untuk variabel kinerja dosen (variabel Y). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa kesemua butir angket pada variabel X (kompensasi yang diterima oleh dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh) dan variabel Y (kinerja dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh) adalah reliabel atau konsisten.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak. Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS for Windows versi 20. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Untuk mengetahui hasil uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4: Hasil uji normalitas

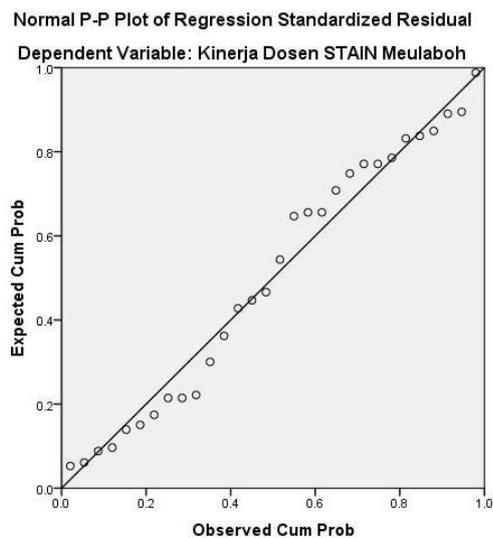
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.36520319
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.814

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel output SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,814 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model linieritas sudah terpenuhi. Untuk lebih jelasnya mengenai normalitas angket yang dibagikan kepada responden dapat dilihat pada gambar P-P Plot berikut:



Berdasarkan gambar P-P Plot di atas dapat diketahui bahwa titik mengikuti garis secara sejajar, sehingga berdasarkan gambar P-P Plot di atas dapat dinyatakan bahwa butir soal angket yang dijawab oleh responden (dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh) terdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak linier. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS for Windows versi 20. Dasar pengambilan uji linieritas yaitu membandingkan Nilai Signifikansi (Sig) dengan 0,05. Yaitu jika nilai *Deviation from Linearity Sig* lebih besar dari 0,05 maka ada hubungan yang linier antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dan jika Nilai nilai *Deviation from Linearity Sig* lebih kecil dari 0,05 maka tidak ada hubungan yang linier antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Selanjutnya membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Yaitu jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dan jika nilai f_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Untuk mengetahui hasil uji linieritas hasil angket dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5: Hasil uji linieritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Dosen STAIN Meulaboh * Kompensasi	Between Groups (Combined)	67.952	7	9.707	.817	.584
	Linearity	1.053	1	1.053	.089	.769
	Deviation from Linearity	66.899	6	11.150	.938	.488
	Within Groups	261.514	22	11.887		
	Total	329.467	29			

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel anova di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) dari output di atas memperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig* sebesar 0,488 atau lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh. Selain itu pada tabel di atas dapat diketahui

bahwa nilai F dari output di atas sebesar 0,938 (F_{hitung}) atau lebih kecil dari 4,18 (F_{tabel}). Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang signifikan hubungan linier yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh.

Berdasarkan kedua teknik analisis linieritas di atas ditemukan bahwa terhadap hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh sehingga hipotesis H_a diterima yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh dan hipotesis H_o ditolak yang berbunyi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh..

Pembahasan

Perguruan tinggi sebagai wadah pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta iman dan takwa memiliki tugas dan fungsi serta peran yang begitu strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa melalui Tridharma Perguruan Tinggi (PT). Tiga tugas utama PT tersebut mencakup pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kemudian tiga utama tersebut saling berkaitan dan mendukung pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta iman dan takwa mahasiswa sebagai generasi penerus bangsa dan negara.

Dosen sebagai ujung tombak pelaksanaan Tridharma PT harus memiliki kinerja yang baik atau prestasi unggul dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran sebagai pilar utama tridharma perguruan tinggi disamping dharma yang lain, karena melalui dharma pendidikan dan pengajaran akan menghasilkan generasi penerus yang memiliki daya saing yang tinggi dalam menghadapi era global sekarang ini. Disamping itu dosen juga dituntut kinerja yang baik atau prestasi yang unggul dalam melakukan penelitian supaya ilmu pengetahuan dan teknologi dan teknologi dari hasil penelitian dapat berguna untuk kepentingan masyarakat luas. Begitu juga dalam hal pengabdian kepada masyarakat, dosen harus memiliki kinerja baik atau prestasi yang unggul supaya ilmu, pikiran, tenaga, dan waktu dapat membawa manfaat dan dinikmati oleh masyarakat luas.

Kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satu faktor adalah kompensasi yang diterimanya, karena kompensasi menjadi motivasi kinerja dan karir dosen. Motivasi kinerja dosen akan menunjang kinerja dosen yang baik serta dapat mengembangkan karir seorang dosen. Motivasi kinerja atau prestasi dosen dalam bekerja. Berarti kinerja atau prestasi dosen memiliki hubungan dengan kompensasi yang diterima oleh dosen.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pemberian kompensasi dengan kinerja dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh,

dimana nilai signifikansi (Sig) dari output di atas memperoleh nilai *Deviation from Linearity* Sig sebesar 0,488 atau lebih besar dari 0,05 dan F_{hitung} sebesar 0,938 atau lebih kecil dari 4,18 (F_{tabel}). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang signifikan antara variabel X (pemberian kompensasi) dan variabel Y (kinerja dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh).

Karena nilai signifikansi (Sig) menunjukkan plus maka antara pemberian kompensasi dengan kinerja dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh dianggap hubungan positif yang artinya semakin baik dalam pemberian kompensasi maka semakin baik pula kinerja dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh. Selain itu nilai F dari output di atas sebesar 0,938 (F_{hitung}) atau lebih kecil dari 4,18 (F_{tabel}). Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang signifikan antara variabel X (pemberian kompensasi) dan variabel Y (kinerja 4,18), dengan demikian memiliki hubungan positif antara pemberian kompensasi dengan kinerja dosen.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja (T. H. Handoko, 2011). Pemberian kompensasi yang layak di perguruan tinggi akan memotivasi dosen dalam meningkatkan kinerja. Sistem pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung atau kompensasi pelengkap yang tepat dan sesuai dapat menjamin kesejahteraan dosen, dan dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja.

Kompensasi yang diterima dosen melahirkan kinerja dosen baik, kinerja dosen baik sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja juga sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson, 2017). Kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas (Silalahi & Mifka, 2015).

Untuk mengukur kinerja dosen dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah: 1) kualitas (*quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna, 2) kuantitas (*quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, 3) ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain, 4) efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh

penggunaan dari suatu sumber daya yang ada, 5) hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan (Hartono & Rahadi, 2021).

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka indikator kinerja dosen yang berkualitas adalah mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang produktif dalam memerikan pelayanan kepada pelanggan pendidikan dan besar kontribusi yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu tergantung sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perguruan tinggi (PT). Inilah yang menjadi kriteria kinerja dosen yang menjadi dasar bahwa kompensasi memiliki hubungan linier dengan kinerja dosen.

KESIMPULAN

Hubungan kompensasi dengan kinerja dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pemberian kompensasi dengan kinerja dosen STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, dimana nilai signifikansi (Sig) dari output di atas memperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig* sebesar 0,488 atau lebih besar dari 0,05 dan nilai F dari output di atas sebesar 0,938 (F_{hitung}) atau lebih kecil dari 4,18 (F_{tabel}). Karena nilai *Deviation from Linearity Sig* dan nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} sehingga ada hubungan linier yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan Mts Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
- Arikunto, S. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cipta, R. (2000). Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi.
- Danim, S. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Handoko, D., & Gumantan, A. (2021). Penerapan Permainan Tradisional Dalam Pembelajaran Olahraga Di Sman 1 Baradatu. *Journal Of Physical Education*, 2(1), 1-7.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta*. Bpfe Yogyakarta.

- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21.
- Herman, H. (2017). Kinerja Pendidik Ditinjau Dari Dimensi Ikhlas Beramal. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 197–211.
- Herman, H. (2019). Sikap Dan Perilaku Dosen Rahmatan Lil'alamin. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 169–177.
- Herman, H. (2021). Kepemimpinan Pendidikan Transformasional Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 5(2), 361–374.
- Herman, J. I., Asiah, N., & Nur Anifah, H. (2020). An Amanah Approach Of Supervision Model To Improve The Performance Of Islamic Education Teachers At Public Junior High Schools In Nagan Raya. *International Journal Of Advanced Science And Technology*, 29(08), 201–210.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Cv. Putra Media Nusantara (Pmn). [Http://Repository.Untag-Sby.Ac.Id/8895/1/Buku%20manajemen%20kompensasi%20siti%20mujanah.Pdf](http://Repository.Untag-Sby.Ac.Id/8895/1/Buku%20manajemen%20kompensasi%20siti%20mujanah.Pdf)
- Mukhlizar, M., Hijrah, H., & Herman, H. (2020). The Effectiveness Of E-Learning Application Based On Framework Codeigniter In The Covid19 Pandemic Period (Case Study Stain Teungku Dirundeng Meulaboh). *Cyberspace: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi*, 4(2), 138–147.
- Silalahi, U., & Mifka, S. A. (2015). *Asas-Asas Manajemen*. Refika Aditama. [Https://Repository.Unpar.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/1971/Ulber142418-P.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](https://Repository.Unpar.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/1971/Ulber142418-P.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)
- Sugiyono, D. (2013a). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono, D. (2013b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. [Https://Digilib.Unigres.Ac.Id/Index.Php?P=Show_Detail&Id=43](https://Digilib.Unigres.Ac.Id/Index.Php?P=Show_Detail&Id=43)
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta, 1–11.
- Sukmadinata, N. S. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*.
- Wilson, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Hubungan Industrial*. Jakarta: Erlangga.
- Winarni, E. W. (2021). *Teori Dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Ptk, R & D*. Bumi Aksara. [Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Fx0meaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=Pa152&Dq=Warni,+Endang+Widi,+Teori+Dan+Praktik+Penelitian+Kua](https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Fx0meaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=Pa152&Dq=Warni,+Endang+Widi,+Teori+Dan+Praktik+Penelitian+Kua)

ntitatif,+Kualitatif,+Jakarta:+Bumi+Aksara,+2018&Ots=Xshxazy_Vl&Sig=Yrie
bpt2kwgy-Uaf_Kxx2_7jqr4

Wirawan, P. (2014). *Evaluasi Kinerja Kepemimpinan Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.*