

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi, Kinerja Dosen Pada STIE YAPPAS Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat

Nur Hamzah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yayasan Pendidikan Pasaman (YAPPAS)
Jln. Pujarahayu Ophir, 26368. Email :hamzah_16541@yahoo.com

Diterima: 20 Agustus 2013

Disetujui: 23 September 2013

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di STIE YAPPAS. Tujuannya Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen secara Serentak Terhadap Kinerja Dosen Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen secara Parsial Terhadap Kinerja Dosen. Populasinya adalah semua Dosen Pada STIE YAPPAS Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 45 orang. sampel diambil dari semua populasi yaitu 45 orang. Dengan nilai konstanta (α) adalah 23,564 sedangkan nilai koefisien gaya kepemimpinan 0,460, kompensasi 0,310, dan komitmen 0,294 dan berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,326. Uji f menunjukkan ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komitmen, Kinerja*

PENDAHULUAN

Salah satu kebijaksanaan Departemen Pendidikan Nasional di bidang pendidikan adalah peningkatan mutu. Kebijakan untuk meningkatkan mutu pendidikan ini didasari pada kenyataan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah. Gambaran tentang rendahnya mutu pendidikan dapat dilihat dari tingkat pencapaian hasil belajar siswa yang masih rendah. Berdasarkan laporan bank dunia bahwa siswa Indonesia hanya mampu memahami 30 % dari materi bacaan dan mengalami kesulitan menjawab soal-soal berbentuk uraian yang memerlukan penalaran.

Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan

kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Upaya Pemerintah terhadap peningkatan kualitas tenaga guru sebenarnya telah dilakukan oleh Pemerintah Republik Indonesia, melalui berbagai bentuk kebijakan. Ditetapkannya Undang Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen merupakan dasar kebijakan untuk memperkuat eksistensi tenaga kependidikan sebagai tenaga profesional, seperti profesi-profesi yang lainnya. Kualitas profesi tenaga guru selalu diupayakan, baik melalui ketentuan kualifikasi pendidikannya maupun kegiatan *in-service training*, dengan berbagai bentuknya, seperti: pen-didikan dan latihan (diklat), penataran dan pelibatan dalam

berbagai seminar untuk meng-*update* wawasannya dalam kompetensi pedagogik dan akademik. Pemerintah mulai menyadari betapa strategisnya peran tenaga guru dalam mengantarkan generasi muda untuk menjadi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompetitif sehingga mampu mewujudkan suatu kesejahteraan bersama. Pendidikan merupakan wadah pembentukan sumberdaya manusia yang diperlukan untuk hajat hidup orang banyak, Kualitas pendidikan umumnya dikaitkan dengan tinggi rendahnya prestasi yang ditunjukkan dengan kemampuan mahasiswa untuk mencapai standar ketuntasan dalam tes dan kemampuan lulusan melanjutkan pendidikan ke

jenjang yang lebih tinggi. Pendidikan berkualitas adalah prasarana bagi pendidik untuk pembangunan yang mapan. Pendidikan yang berkualitas juga sebagai terpenuhinya hak asasi yang melekat pada manusia, berdasarkan empat tonggak utama pendidikan yaitu: belajar untuk tahu, belajar untuk membuat, belajar untuk hidup bersama dengan orang lain dan belajar untuk menjadi sesuatu (UNESCO). Keberhasilan pendidikan tergantung pada proses, input, ataupun output. Selain itu faktor fundamental pendidikan nasional harus adanya itikad baik, kemauan dan kemampuan dari semua pihak yang berkompeten terhadap pendidikan

Tabel.1. Data Dosen yang menyerahkan Satuan Acara Perkuliahan (SAP) Pada STIE YAPPAS Simbang Empat Th 2012/2013

Semester	Sesuai Jadwal		Setelah Jadwal		Total	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%
Semester Ganjil/2012	15	30,5	30	69,5	45	100
Semester Genap/2012	21	48,6	24	51,4	45	100

Sumber ; Badan Administrasi Akademik Kampus (BAAK) STIE YAPPAS

Dengan demikian, maka Kinerja Dosen STIE YAPPAS tentunya juga tidak terlepas dari variabel-variabel tersebut.

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan dan dipakai oleh pimpinan dalam mempengaruhi, memotivasi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang diterima dan dipanuti oleh bawahannya adalah pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang efektif sehingga dengan gaya kepemimpinannya tersebut karyawan termotivasi untuk berkerja dengan baik untuk menghasilkan produktifitas yang tinggi.

Kompensasi sebagaimana yang diungkapkan oleh Dessler (2005) adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka

dimana kompensasi ini memiliki dua komponen utama yaitu: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insetif, komisi dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan non keuangan seperti: asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh perusahaan)”.

Dari pendapat ahli di atas jelas bahwa kompensasi dengan pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Kompensasi bukan hanya merupakan dorongan utama bagi seorang karyawan untuk bekerja tapi juga berpengaruh sangat besar terhadap semangat dan kegairah kerja para karyawan. Ketidakpuasan karyawan terhadap

perusahaan dan dampak job involvement yang bisa dilihat dari menurunnya motivasi yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja karyawan (Siswanto 2001). Dengan kata lain, sistem kompensasi juga akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Studi mengenai komitmen organisasi merupakan topik yang penting dan dapat di jadikan bahan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan bekerja di suatu organisasi perusahaan atau instansi, karena kita bisa menilai bagaimana kesungguhan para pelaku organisasi pada organisasinya. Komitmen organisasi banyak kegunaannya dalam mengelola keprilakuan sumber daya manusia. Dalam temuannya Ferris (2001:14) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu seperti dilihat dari karyawan senior dan junior atau jabatan. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan dalam organisasi. Karyawan pada kedudukan yang lebih tinggi merasa puas karena memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaan lebih bervariasi dan kebebasan dalam melakukan penilaian. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan kurang menantang dan tanggung jawab lebih kecil. Hal itu biasa terjadi pada karyawan level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan keahliannya. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan Komitmen organisasi, Terhadap Kinerja Dosen pada STIE YAPPAS Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat”.

BAHAN DAN METODE

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh Dosen STIE YAPPAS. Yang bertujuan untuk meneliti tentang Kinerja pada STIE YAPPAS, dan juga melihat gambaran mengenai pengaruh variabel bebas yakni variabel kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap variable terikat yaitu kinerja.

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen STIE YAPPAS sebanyak 45 orang dosen. Menurut Nawawi (2008) dalam metodologi penelitian untuk skripsi, tesis dan disertasi maka penetapan jumlah sampel untuk tesis dapat di toleransi bahwa jumlah besar atau sama 100 digunakan 5% s/d 20% dan dibawah 100 sekurangnya 50% dari populasi. Lebih jauh Sugiyono (2001) menyatakan bahwa besarnya jumlah sampel yang mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel (menjauhi populasi) maka semakin besar kesalahan generalisasi.

Berdasarkan pendapat yang diuraikan diatas, maka penulis dalam penelitian ini menetapkan seluruh populasi sebagai sampel yaitu 45 orang dosen.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa sumber data baik dalam analisis data maupun kelengkapan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian diantaranya sumber-sumber data tersebut adalah sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengamatan, dan angket.

Pengujian Instrumen

Sebelum instrument digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka

dilakukan terlebih dahulu pengujian instrument untuk mendapatkan butir-butir pernyataan yang sah/*valid* dan handal/*reliable* secara empiris.

Penyusunan Instrumen

Instrument penelitian ini disusun berdasarkan indikator masing-masing variable dengan pedoman

Tabel 2.Kisi-kisi dan Defenisi Operasional

No.	Variabel	Indikator	Jumlah	No item
1	Gaya kepemimpinan (X ₁)	Sistem nilai organisasi	4	1,2,3
		Rasa yakin / percaya terhadap bawahan .	3	,4,5,6
		Kecenderungan Kepemimpinan	4	7,8,9,
		Perasaan aman dalam situasi tertentu	3	10,11,12
2.	Kompensasi (X ₂)	Finansial	7	1,2,3,4,5,6,7
		Non Finansial	6	8,9,10,11,12
3.	Komitmen Organisasi (X ₃)	Rasa peduli	4	1,2,3,4
		Penyediaan waktu	4	5,6,7,8
		Loyalitas		
4.	(Y) Kinerja	Ikhlas dalam melaksanakan tugas	4	9,10,11,12
		Rasa tanggung jawab.		
		motivasi,	4	1,2,3,4
		kemampuan,	4	5,6,7,8
		pengetahuan,	4	9,10,11,12
		keahlian,		
pendidikan,				
pengalaman,				
pelatihan,				
minat,				

Uji Coba Instrument

Uji instrument akan dilakukan terhadap 45 responden yaitu dosen STIE YAPPAS Simpang Empat, untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dari masing-masing variable penelitian. Alat yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner pada penelitian ini adalah berdasarkan rumus koefisien kolerasi product moment (Sugiyono, 2007) yaitu:

Keterangan :

r = koefisien korelasi product moment

x = variable bebas

y = variable terikat

n = jumlah responden

pada cara penyusunan butir angket yang baik, untuk melihat lebih jelas kisi-kisi instrument dan defenisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Sugiyono (2007) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas r hitung > 0,3. Jadi, apabila diperoleh r hitung lebih besar dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrument penelitian dinyatakan valid.

Analisis Regresi linear berganda

Uji regresi linear berganda adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2003).

Dalam pengujian hipotesis penelitian, digunakan uji regresi linear berganda. Adapun tujuan menggunakan analisa regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan,

kompensasi dan Komitmen Organisasi secara simultan/ serentak terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan STIE YAPPAS SIMPANG EMPAT..

Dengan demikian, dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana,

Y = Kinerja Dosen

a = Konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien regresi

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Komitmen Organisasi

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi ketiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X₁), kompensasi (X₂), Komitmen (X₃) dengan Kinerja Dosen (Y) berkisar antara 0,313 s/d 0,501. Dengan berkisar antara 0,000 s/d 0,020.. Hal ini bermakna terdapat hubungan yang erat antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan Komitmen dengan Kinerja Dosen pada STIE YAPPAS Kabupaten Pasaman Barat.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolonieritas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari Grafik Plott, dimana titik-titik tidak memperlihatkan pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.

Tabel 5 memperlihatkan nilai konstanta (α) adalah 23,564 sedangkan nilai koefesien gaya kepemimpinan 0,460, kompensasi 0,310 dan Komitmen 0,294. Dengan demikian maka persamaan regresi linear berganda adalah :

$$\hat{Y} = 23,564 + 0,460 X_1 + 0,310 X_2 + 0,294 X_3$$

koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variasi variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja dosen STIE YAPPAS. Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai *R-Square* atau koefisien determinan adalah sebesar 0,326. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja dosen STIE YAPPAS adalah sebesar 32,6 %, dan 67,4 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui pengaruh secara individu atau secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikan yang ada. Dari Tabel 5, terlihat bahwa nilai t variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,460 dengan nilai signifikan 0,0000.

Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5 % ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variable gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIE YAPPAS. Dengan demikian

Hipotesis 1 diterima

Nilai t variable kompensasi sebesar 0,310 dengan nilai signifikan 0,027. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5 % ($0,027 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variable kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIE YAPPAS.

Dengan demikian Hipotesis 2 diterima

Nilai t variable komitmen sebesar 0,294 dengan nilai signifikan 0,037. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5 % ($0,037 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variable komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen STIE YAPPAS.

Dengan demikian Hipotesis 3 diterima

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variable bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Komitmen (X_3), mampu menjelaskan kinerja Dosen STIE YAPPAS (Y) secara signifikan.

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak untuk menjawab hipotesis yang ada ditentukan dengan besarnya tingkat nilai F dan signifikan nilai F. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan computer program SPSS(Statistical Package for Sosial Science) Versi 20. Menurut Singgih (2000), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah:

1. jika signifikan atau nilai probabilitas (p) $< \alpha$ (alpha) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variable bebas terhadap variable terikat.
2. Jika signifikan atau nilai probabilitas (p) $> \alpha$ (alpha) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variable bebas terhadap variable terikat.

Diperoleh nilai F sebesar 9,367 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari alpha 5 % ($0,037 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain bahwa variable bebas (gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen) secara bersama-sama atau simultan mampu menjelaskan secara signifikan variabel terikat (Kinerja Dosen).

Tabel 3 uji koefisien korelasi

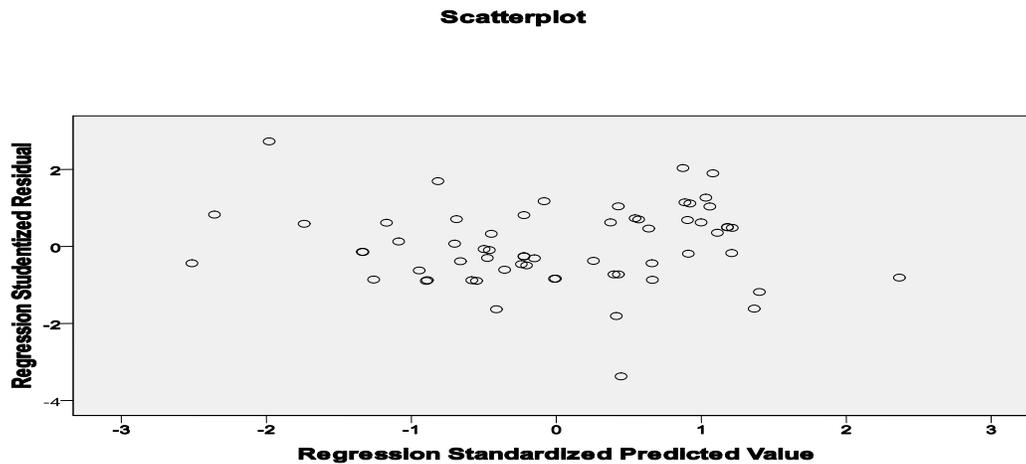
Variabel	Kinerja Dosen(Y)	Tingkat Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,501	0,000
Kompensasi (X2)	0,313	0,020
Komitmen (X3)	0,470	0,017

Sumber: Data Primer, 2013 yang diolah.

Tabel 4 Uji Multikolonieritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,879	1,137
Kompensasi (X2)	0,679	1,472
Komitmen (X3)	0,7683	1,464

Sumber: Data Primer yang diolah



Gambar 1: Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 5 Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda

Variable independen	Koefisien	T hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	23,564	3,451	0,001	-
Gaya kepemimpinan (X1)	0,460	4,427	0,000	Signifikan
Kompensasi (X2)	0,310	2,268	0,027	Signifikan
Komitmen (X3)	0,294	2,139	0,037	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0,571			
Koefisien Determinan (R ²)	: 0,326			
Nilai F	: 9.367			
Signifikan F	: 0,0000			

Sumber : Pengolahan Data Primer 2103

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

Variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan Komitmen secara simultan berengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen pada STIE YAPPAS Kabupaten Pasaman Barat. Sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen sebesar 32,6%, sedangkan sisanya sebesar

67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam ruang lingkup penelitian ini. Variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan Komitmen secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen pada STIE YAPPAS Kabupaten Pasaman Barat .

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Pasaman atas kesempatan penelitiannya dan semua pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini (1990). *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*
Jakarta : PT Coca Cola Bottling Indonesia
Central Sumatera, Raja Grafindo Persada
- Dessler, Garry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusi, Human Resource Management 7e*.
Penterjemah : Benyamin Molan PT Prehallindo, Jakarta
- Nawawi, Hadari, 2008 *Administrasi Personalia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*.
Jakarta. Haji Mas Agung
- Feris, K. 2001, “*Organizational Commitment and Performance In A Professional Accounting Firm, Accounting Organizations and Society*” (6.4 :317- 325)
- Siswanto (2001). *Kompensasi dan Produktifitas PT Raja Grafindo Persada*
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*,
Bandung : Alfabeta.