

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP DI UNIVERSITAS PALEMBANG

Tri Fatrie Fatmawaty¹⁾
Dosen Universitas Palembang.

Abstract

This research examines 1) Compensation partial effect on the performance permanent lecturer University of Palembang 2) Interpersonal communication partial effect on the performance permanent lecturer University of Palembang 3) Compensation and interpersonal communication effect jointly on the performance permanent lecturer University of Palembang. The population in this study are 96 people lecturer at the University of Palembang. From the result of calculations shows that :1) The value of regression coefficient compensation (X1) amounted to 0,546, meaning compensation effect the performance of lecturer (Y) equal to 0,546. 2) The value of regression coefficient interpersonal communication (X2) is approximately 0,622, mean interpersonal communication effect the performance of lecturer (Y) equal to 0,662, and 3) Based on the F test is known that there is influence compensation (X1) and interpersonal communication (X2) on the performance lecturer (Y) Implementation is the research can add new paradigm for decision makers at the University of Palembang in an effort to boost the performance of lecturer through improved compensation an interpersonal communication

Keyword : compensation, internal communication, performance lecturer.

PENDAHULUAN

Universitas merupakan lembaga pendidikan formal yang menghasilkan sumber daya manusia berpendidikan tinggi yang diharapkan dapat ikut menggerakkan roda pembangunan nasional. Pembangunan nasional bersifat dinamis, maka universitas dituntut pula untuk mengikuti serta senantiasa meningkatkan kualitasnya. Dalam upaya tersebut, Sunarto (2007:10) menyatakan bahwa kunci utama peningkatan mutu pendidikan di sebuah universitas adalah dosen. Tanpa didukung oleh mutu dosen yang baik, maka upaya peningkatan mutu pendidikan akan menjadi hampa sekalipun didukung oleh komponen lain yang memadai.

Pengelolaan kinerja dosen merupakan salah satu program pengelolaan yang memiliki arti penting dari sudut kepentingan universitas. Dari penilaian kinerja dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan baik dari dosen itu sendiri atau dari universitas, sehingga masing-masing pihak dapat bekerja sama membuat kebijakan pengembangan universitas dan sumber daya manusianya.

¹⁾ Korespondensi Penulis : mamafrie@yahoo.co.id

Universitas Palembang merupakan salah satu universitas swasta di Palembang. Berdasarkan pengamatan di lapangan, kinerja dosen Universitas Palembang selama ini tampaknya belum optimal bekerja. Indikasi yang ditemui, masih terdapat dosen yang belum sepenuhnya menegakkan disiplin, mendorong masih terdapat dosen yang belum sepenuhnya menegakkan disiplin, mendorong kreatifitas mahasiswa dan belum sepenuhnya terjalin kerjasama dalam proses belajar mengajar.

Kinerja tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya masalah kompensasi dan komunikasi interpersonal. Dari sisi kompensasi, selama ini dirasakan dosen belum memadai. Secara material, kompensasi belum sepenuhnya mencerminkan penghargaan terhadap kinerja. Adapun secara non material, penghargaan juga belum sepenuhnya dapat dirasakan, misalnya penghargaan dan pujian untuk dosen, kepuasan kerja, partisipasi dosen dalam pengambilan keputusan, serta lingkungan kerja yang belum mendukung. Lebih jauh pendapatan yang diterima dosen belum memuaskan. Indikasinya terlihat banyak dosen yang mengajar di universitas lain, merangkap jabatan struktural atau mencari pekerjaan lain. Kemantapan dosen tetap untuk mengabdikan masih diragukan karena belum ada sistem jaminan hari tua atau pensiunan, Masih ada dosen yang berusaha mencari pekerjaan lain. Hal ini mengakibatkan pengabdian mereka tidak serius dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Fasilitas yang menunjang proses pendidikan belum memadai, indikasinya ruang kuliah digunakan bersama antar fakultas, belum menggunakan OHP atau in focus dalam pengajaran, kebersihan dan kenyamanan ruangan masih kurang, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dosen tetap tersebut.

Selain masalah tersebut, intensitas komunikasi antar sesama civitas akademika belum berjalan sebagaimana mestinya. Partisipasi dosen tetap untuk menyampaikan ide positif juga belum maksimal tersalurkan. Dosen tetap hanya menerima dan melaksanakan keputusan, rasa memiliki lembaga, sikap kreatif dan inovatif yang dimiliki dosen tetap tidak tersalurkan secara maksimal.

Kajian Pustaka

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bisa diukur dengan menilai hasil yang dicapai, tingkah laku yang ditampilkan, dan hal-hal yang perlu dilakukan sesuai dengan tugasnya. Kinerja itu dimulai dari tingkat pencapaian target, inisiatif, loyalitas dan kerjasama dalam kelompok, disiplin, kesadaran akan pengembangan diri atau peningkatan pengetahuan.

Agus Dharma (1991: 25), menyatakan bahwa kinerja adalah alat untuk memberi informasi kepada karyawan atau pegawai dan atasannya bagaimana seseorang telah melakukan tugas atau pekerjaannya. Selanjutnya Graffin (2007:389) menyatakan bahwa, paling tidak ada tiga hal yang menentukan kinerja seseorang, yaitu kemampuan, motivasi dan lingkungan. Maksud lingkungan disini adalah metodologi yang tepat, material serta alat-alat yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut Dessler (1992:512), kinerja adalah suatu hasil kesuksesan yang dicapai oleh karyawan dalam bidang pekerjaannya, kesuksesan yang dimaksud disini adalah kesuksesan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya baik itu target yang dicapai maupun keselamatan dari para karyawan tersebut sampai tugasnya selesai. Sedangkan menurut Wijaya (1990:168) kinerja merupakan kombinasi atau perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Terdapat 5 kriteria untuk menentukan kinerja seseorang, (Alan dan Baker, 2001:12) yaitu 1) pengembangan diri, 2) kerja tim, 3) komunikasi, 4) jumlah produk yang dihasilkan, dan 5) keputusan yang diambil.

Soekidjo Notoatmojo, (1998:132), menyatakan bahwa penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin yang bersangkutan.

Susilo Maryoto (2000 : 83), penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efisien dan efektif. Lebih lanjut dikatakan penilaian kinerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi ada tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja proses dan kinerja pekerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Kinerja organisasi sangat tergantung pada sukses tidaknya kinerja proses manajemen, kinerja proses sangat tergantung pada kinerja pekerja yaitu orang-orang yang menggerakkan proses tersebut.

Kompensasi

Dalam faktor motivasi sesungguhnya terkandung unsur kompensasi. Kompensasi adalah salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mendorong karyawannya melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab. Pemberian kompensasi ini sengaja dilakukan dengan harapan apabila kebutuhan hidup seseorang telah terpenuhi orang tersebut akan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Flippo (1996:7), kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen personalia yang paling penting dan mendasar dalam suatu organisasi. Kompensasi yang dimaksud dapat berupa bayaran serta tunjangan lainnya seperti cuti sakit, liburan, dan asuransi kesehatan. Secara fisiologis tujuan pemberian kompensasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus menggunakan tiga komponen kompensasi yang utama, yaitu gaji pokok, insentif termasuk bonus serta imbalan lainnya yang tidak dalam bentuk uang (*nonfinancial rewards*).

Menurut Veithzal Rival (2005:363), (a) Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). (b) *Fringe Benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, berupa fasilitas-fasilitas, seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Siagian (2001: 252) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan suatu masalah yang dipandang sebagai tantangan bagi manajemen suatu organisasi untuk dihadapi. Hal itu disebabkan karena di satu sisi organisasi melihatnya sebagai beban, sebaliknya di sisi yang berbeda karyawan melihatnya sebagai harkat dan martabatnya. Oleh sebab itu, dalam mengembangkan dan menerapkan sistem imbalan kedua kepentingan di atas harus diperhitungkan dan diselaraskan.

Menurut Husein Umar (2002:210), banyak orang yang tidak mengerti dan menganggap bahwa imbalan nonfinansial (*nonfinancial rewards*) yang berupa imbalan social dan desain pekerjaan tidak berharga bagi organisasi, padahal dewasa ini ternyata sistem imbalan nonfinansial telah menjadi dimensi penting bagi sebuah organisasi. Disamping itu, bentuk

imbalan seperti pengakuan (*recognition*), perhatian (*attention*), dan pujian (*praise*) cenderung mengarah kepada imbalan sosial yang sangat kuat bagi kebanyakan orang untuk diperhatikan. Namun hal itu, tentu saja harus dilaksanakan seperti imbalan finansial sehingga memberi dampak positif bagi prestasi kerja karyawan.

Menurut Robbins (1992:247), pada umumnya, imbalan yang ada dalam sebuah organisasi lebih kompleks daripada yang dibayangkan. Imbalan terbagi menjadi dua bagian yaitu imbalan intrinsik (*intrinsic reward*) dan imbalan ekstrinsik (*extrinsic reward*). Imbalan intrinsik adalah imbalan yang diterima oleh karyawan yang ditujukan bagi diri sendiri, seperti berpartisipasi dalam mengambil keputusan, lebih banyak diberikan tanggung jawab, diberikan kebebasan yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, lebih banyak mendapat pekerjaan yang menarik dan menyenangkan. Sedangkan imbalan ekstrinsik berkaitan dengan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung serta imbalan nonfinansial.

Handoko (2000:155) menyebutkan bahwa masalah kompensasi merupakan masalah yang paling sulit dan membingungkan. Dalam organisasi biasanya tugas ini dilimpahkan kepada departemen personalia untuk merancang dan mengadministrasikan sistem kompensasi yang tepat.

Komunikasi Interpersonal

Setiap individu memiliki kebutuhan sosial untuk berkomunikasi dengan individu yang lain dalam usaha memenuhi kebutuhan hidupnya itu. Usaha itu tidak dapat dilakukannya sendiri, sehingga memerlukan bantuan dan kerjasama individu lain. Kondisi seperti ini mengharuskan setiap individu berkomunikasi antara satu dengan yang lain, yang berarti bahwa manusia cenderung untuk hidup bermasyarakat sebagai wujud kehidupan bersama dalam kebersamaan.

Ani Muhammad (2002:150), menyebutkan ada 4 klasifikasi komunikasi interpersonal, yaitu intereaksi intim, percakapan social, interogasi/pemeriksaan, dan wawancara. Komunikasi interpersonal formal dapat berasal dari komunikasi keatas dan kebawah (*vertical communication*), komunikasi lateral (*horizontal communication*) dan komunikasi diagonal (*grapevine communication*).

Komunikasi vertikal yang sesuai dengan struktur organisasi dapat berlangsung antara individu yang menduduki posisi atau jabatan sebagai atasan dan bawahan dalam arti dari atas ke bawah atau sebaliknya. Komunikasi ini diwujudkan antara lain dalam bentuk penyampaian keputusan atau perintah melaksanakan keputusan dari pimpinan kepada karyawan. Sebaliknya dapat berbentuk konsultasi karyawan kepada pimpinan untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan tugas-tugasnya, berlangsung secara efektif dan efisien.

Komunikasi horizontal atau lateral, yang sesuai dengan struktur organisasi dapat berlangsung antara individu yang menduduki posisi atau jabatan yang sama tingkatan atau jenjangnya. Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Selain itu komunikasi diagonal merupakan proses penyampaian dan penerimaan informasi antar pejabat atau personal yang tidak sama tingkatan jabatan antar sub sistem yang berlainan di lingkungan satu organisasi. Kedua bentuk komunikasi interpersonal formal dan informal dapat berlangsung searah, jika hanya satu yang aktif diantara individu yang saling berinteraksi. Disamping itu dapat pula berbentuk komunikasi dua arah. Apabila kedua belah pihak aktif diantara yang berinteraksi tersebut komunikasi interpersonal.

Dimensi komunikasi interpersonal formal memiliki indikator yang terdiri dari hubungan kerja vertical, horizontal dan diagonal. Sedangkan dimensi komunikasi interpersonal informal memiliki

indikator yang terdiri dari interaksi antar karyawan dengan personil lainnya dalam jam kerja dan diluar jam kerja. Menurut Arni Muhammad (2002:150) komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seorang dengan seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang lainnya yang dapat langsung diketahui balikkannya. Komunikasi interpersonal berjalan dengan baik dalam suatu organisasi akan menimbulkan suasana hubungan dan prilaku yang saling pengertian sehingga kepuasan kerja akan baik dan pada akhirnya kinerja karyawan menjadi baik.

Hasil Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Fauzi Ridwan (2007), dengan judul Hubungan antara Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang. Responden penelitian ini adalah seluruh dosen yang berjumlah 117 orang, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan hasilnya adalah:

1. Terdapat hubungan tidak nyata atau kecil antara kompensasi dengan kinerja dosen ($r=0,194$) dan komunikasi interpersonal dengan kinerja dosen ($r=0,527$).
2. Terdapat hubungan yang erat antara kompensasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja dosen ($R=0,554$).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ineke Febrina Anggraini (2010) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Akamigas Palembang. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 70 orang karyawan dan dijadikan sample semua. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang nantinya diproses menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Politeknik Akamigas Palembang sebesar 0,892.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Politeknik Akamigas Palembang sebesar 0,608 dan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik Akamigas Palembang sebesar 0,585.

Lebih lanjut dilakukan oleh Sobli (2008), juga melakukan penelitian berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Aparatur Kecamatan di Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian bersifat penelitian populasi atau sensus dengan jumlah 60 responden. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Analisisnya dengan regresi biasa dan regresi berganda dengan hasil:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur Kecamatan Kabupaten Ogan Ilir sebesar 0,9277.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja aparatur kecamatan di Kabupaten Ogan Ilir dan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja aparatur kecamatan di Kabupaten Ogan Ilir.

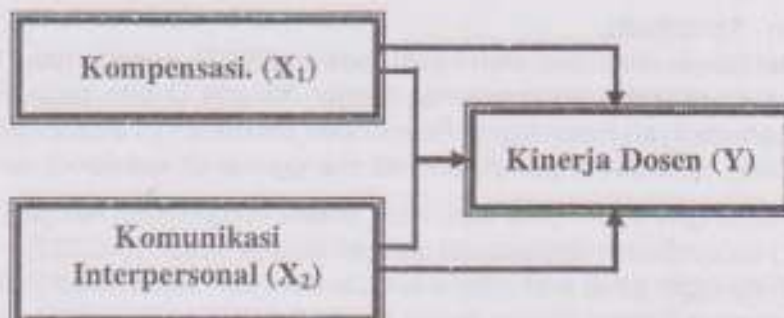
Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja dosen tetap Universitas Palembang.

2. Bagaimana pengaruh kompensasi dan komunikasi interpersonal secara parsial terhadap kinerja dosen Universitas Palembang.

Adapun kerangka pemikiran yang ditampilkan pada gambar berikut :

Gambar.1
Kerangka Pemikiran



Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi (X₁) dan variabel Komunikasi Interpersonal (X₂) dapat mempengaruhi variabel Kinerja (Y) baik itu secara bersama-sama maupun secara parsial.

Berdasarkan kerangka berpikir sebagaimana diungkapkan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan komunikasi interpersonal secara bersama terhadap kinerja dosen tetap Universitas Palembang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan anantara kompensasi dan komunikasi interpersonal secara parsial terhadap kinerja dosen tetap Universitas Palembang.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan mengelompokkan variable-variabel penelitian kedalam variabel bebas yaitu (X₁) kompensasi, (X₂) komunikasi interpersonal dengan variabel terikat (Y) kinerja dosen tetap Universitas Palembang.

2. Operasionalisasi Variabel.

Operasionalisasi variabel digambarkan sebagai berikut :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variable dan Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
Kinerja dosen tetap (Y) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perform ance dosen tetap dalam pelaksanaan kegiatan kerjanya sesuai profesinya sebagai dosen tetap di lingkungan Universitas Palembang.	Ketepatan waktu atau kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu mengajar.
	Persiapan mengajar	<ul style="list-style-type: none"> • Pemantapan waktu yang optimal sesuai jadwal • SAP • Alat Bantu atau peraga. • Menentukan atau memilih metode mengajar yang baik.
	Inisiatif atau prakarsa atau kreativitas	<ul style="list-style-type: none"> • Gagasan baru • Peningkatan kreatifitas mahasiswa • Pemecahan masalah sendiri.
	Intraksi, kerja sama dalam proses belajar mengajar.	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama sesama mahasiswa dalam kelas. • Keaktifan dalam diskusi. • Kerja sama mahasiswa dengan dosen. • Kerja sama dengan unit lain. • Kerja sama, intraksi dosen dengan staf administrasi.
	Efisiensi, kualitas, produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Penguasaan materi. • Nilai yg dicapai mahasiswa. • Kecakapan • Menyampaikan • Kemampuan fisik. • Objektivitas penilaian.
Aspek moralitas.		<ul style="list-style-type: none"> • Membocorkan soal • Jual beli nilai • Perhatian dosen terhadap pelanggaran peraturan bagi mhs • Objektivitas Penilaian • Mempermudah bimbingan skripsi/ujian komprehensif
		<ul style="list-style-type: none"> • Mem boccorkan soal • Jual beli nilai • Perhatian dosen terhadap pelanggaran peraturan bagi mhs • Objektivitas Penilaian • Mem permudah bimbingan skripsi/ujian komprehensif
Kompensasi dosen (X ₁) merupakan sesuatu yang diterima dosen tetap sebagai pengganti kontribusi mereka pada Universitas Palembang	Finansial	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Pembayaran insentif • Tabungan Hari tua (Pensiun) • Fasilitas Lainnya (makanan, pakaian, kendaraan dll)
	Non Finansial	<ul style="list-style-type: none"> • Pengakuan karya / penghargaan prestasi. • Perhatian dan pujian • Kepuasan dalam kerja • Berpartisipasi dalam pengambilan keputusan • Pemberian pelayanan (Lingkungan kerja yang baik, musciah, kapetaria).
Komunikasi Interpersonal (X ₂) merupakan interaksi antar individu yang ada didalam Universitas Palembang dan mempunyai hubungan formal dalam bentuk komunikasi yang berkaitan dengan organisasi, maupun hubungan informal dalam bentuk pergaulan, tolong menolong di dalam dan diluar bidang kerja.	Formal	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan Kerja Vertikal (<i>Upward and Downward</i>) • Hubungan Kerja Horizontal/ Lateral • Hubungan Kerja Diagonal
	In-formal	<ul style="list-style-type: none"> • Interaksi sosial antar dosen dan antara dosen dengan personil lainnya dalam jam kerja • Interaksi sosial antar dosen dan antara dosen dengan personil lainnya dalam jam kerja

Sumber : Dari berbagai teori, 2010.

3. Populasi dan Sampel.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh dosen tetap Universitas Palembang yang berjumlah 96 orang. Penentuan sampelnya menggunakan metode sensus artinya seluruhnya dosen tetap Universitas Palembang dijadikan sampel (Sugiyono 2002:57).

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumbernya, data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa data problem dari responden dalam hal ini dosen tetap Universitas Palembang. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data kuesioner.

3. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah *regresi linear* berganda Sugiyono, (2003:210) Uji serentak (Uji F) dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian pengaruh dari variabel bebas penelitian secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Setelah data dipastikan kualitasnya, dilakukan pengujian sebagai berikut :

1) Pengujian Regresi berganda

Hasil pengujian hipotesis ditampilkan dalam tabel di bawah:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi berganda.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut :

No.	Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	Sig.	Kesimpulan
1	Konstanta	31,355	8,234	,000	
2	Variabel X ₁	0,546	10,153	,000	Ho ditolak
3	Variabel X ₂	0,622	10,746	,000	Ho ditolak

Sumber : Hasil Olahan Data, 2010.

$$Y = 31,355 + 0,546X_1 + 0,622X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah bahwa variabel-variabel dependen memiliki pengaruh positif terhadap variabel independennya. Besar masing-masing pengaruh adalah 0,546 dan 0,622.

Koefisien determinan dari hasil uji regresi ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 3. Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,879 ^a	,772	,767	6,28002	1,793

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Hasil Olahan Data, 2010

Berdasarkan model summary di atas, tampak nilai koefisien determinasi sebesar 0,772 (77,2%). Hal ini menunjukkan bahwa, sumbangan (proporsi) variasi variabel kompensasi (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) adalah sebesar 77,2%, sementara sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang digunakan. Adapun nilai $R = 0,879$ menunjukkan korelasi berganda, yang berarti hubungan antara variabel kompensasi dan komunikasi interpersonal dengan kinerja dosen adalah sebesar ,879.

Selanjutnya pengujian secara bersama-sama dilakukan untuk menjawab hipotesis pertama. Hasil pengujian tersebut ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12366,191	2	6183,096	157,781	,000 ^a
	Residual	3844,475	93	39,188		
	Total	16010,667	95			

^a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kompensasi

^b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Hasil Olahan Data, 2010

Berdasarkan tabel Ancva di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 157,781 dengan Sig F $(0,000) \leq (0,05)$, artinya pengaruh kompensasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja dosen adalah signifikan. Adapun pengujian secara parsial dilakukan untuk menjawab hipotesis kedua dan ketiga. Hasil pengujian secara parsial tampak dari tabel 2, bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 10,153 dengan Sig F $(0,000) \leq (0,05)$. Hal tersebut bermakna bahwa, pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja dosen adalah signifikan. Adapun nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi interpersonal sebesar 10,746 dengan Sig F $(0,000) \leq (0,05)$. Hal tersebut bermakna bahwa, pengaruh komunikasi interpersonal secara parsial terhadap kinerja dosen adalah signifikan.

b. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan analisis deskriptif, banyak indikator yang menunjukkan belum puasnya dosen terhadap kebijakan kompensasi yang diberlakukan. Terhadap gaji pokok, lebih banyak dosen yang berpendapat bahwa besar gaji belum belum memadai dan belum didasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan. Pemberian insentif, bonus dan sejenisnya juga belum maksimal.

Selain gaji, penghargaan untuk dosen yang menunjukkan prestasi lebih baik seperti bonus, insentif, bahkan sekedar pujian juga belum dapat diberikan. Universitas pun belum mampu menyediakan fasilitas kesehatan maupun jaminan hari tua. Selain itu masih terdapat dosen yang mengeluhkan masalah fasilitas kerja. Kondisi-kondisi yang dinilai kurang tersebut tentu berdampak pada kinerja dosen. Hal ini dapat dilihat lewat berbagai keluhan yang dilontarkan dan reaksi perilaku seperti mengajar yang tidak serius, mengajar tidak tepat waktu, mengajar lebih cepat dari waktu yang seharusnya, enggan mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan universitas, jarang menghadiri rapat, dan lain-lain.

Untuk meningkatkan kompensasi tentu bukan hal yang mudah. Perlu dilakukan usaha-usaha agar dosen merasa nyaman dan bersedia bertahan. Beberapa saran yang dapat diberikan adalah universitas perlu menetapkan aturan yang secara jelas disepakati bersama tentang dasar ketentuan yang diberlakukan sebagai dasar penetapan kompensasi. Dasar penetapan ini kemudian disosialisasikan untuk dijadikan acuan bersama. Keterbukaan seluruh pihak tentu sangat diperlukan untuk menjamin kesediaan semua pihak menerima dan mentaatinya. Langkah ini paling tidak akan membuat dosen telah diperlakukan dengan adil sehingga dapat menunjukkan kinerja mereka lebih baik. Membaiknya kinerja akan diikuti dengan membaiknya sistem universitas secara keseluruhan yang secara bertahap pada akhirnya juga akan meningkatkan kompensasi yang diterima.

Pemberian kompensasi harus menjamin terealisirnya keadilan. Keadilan bukan berarti pembagian yang sama untuk semua dosen, adil berarti sesuai dengan haknya dilihat dari sisi lama bekerja, pengalaman, pendidikan, keadaan ekonomi, serta berat tidaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya gaji tidak kurang dari upah minimum regional (UMR). Insentif perlu diberikan kepada dosen yang menjalankan tugas diluar tugas pokoknya seperti menjadi Panitia Penerimaan Mahasiswa baru (PMB), panitia ujian semester, panitia ujian komprehensif, panitia pembagian kartu hasil studi maupun kartu rencana studi, panitia kuliah kerja lapangan, panitia wisuda dan lain sebagainya.

Universitas juga perlu memberikan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, dan lain-lain yang tentu sangat tergantung dengan kondisi finansial universitas. Untuk menjamin efektivitas berbagai kebijakan yang diberlakukan, universitas dapat menerapkan sanksi (*punishment*) bagi dosen yang tidak menjalankan tugas dengan benar. Pemberian *punishment* pun perlu dilakukan secara bijak dan bertahap mulai teguran, peringatan tertulis, skorsing, sampai pemutusan hubungan kerja.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Dosen

Hasil analisis diskriptif menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal secara umum sudah baik. Akan tetapi terdapat beberapa indikator yang masih menjadi kendala sejumlah kecil dosen menyangkut komunikasi interpersonal dosen dengan mahasiswa, sesama dosen, maupun pimpinan. Kendala yang dimaksud dapat diamati lewat jawaban dosen bahwa, ketika berkomunikasi dengan mahasiswa lewat proses mengajar, dosen belum sepenuhnya menggunakan jadwal tepat waktu, memanfaatkan alat bantu, bahkan memberikan keleluasaan kepada mahasiswa untuk bertanya. Hal ini menjadi gambaran sebuah intereaksi yang kurang optimal sehingga dosen menyatakan bahwa mahasiswa belum memiliki penguasaan materi dengan baik.

Kondisi di atas tentu berdampak pada kinerja dosen. Terhadap kinerja, dosen mengakui bahwa penilaian mereka terhadap prestasi belajar mahasiswa memang belum memuaskan akibat respon mahasiswa yang rendah sehingga pemahaman mahasiswa terhadap materi yang disampaikan tidak seperti yang mereka harapkan. Bahkan muncul dugaan adanya kebocoran soal dan penilaian yang kurang objektif. Dalam kondisi demikian, sebagaimana dosen merasa aktifitasnya kurang memperoleh dukungan yang berarti, termasuk menganggap adanya intereaksi kurang sesama mereka.

Oleh karena itu, penulis menyarankan untuk dilakukan berbagai kegiatan lebih intensif guna memfasilitasi dosen-dosen untuk melakukan komunikasi interpersonal lebih baik. Kegiatan yang dimaksud dapat berupa kegiatan-kegiatan akademik maupun nonakademik. Kegiatan yang

bersifat akademik dapat berupa simposium, seminar, diskusi, atau presentasi. Adapun kegiatan yang bersifat nonakademik seperti olah raga, pengajian, atau bentuk-bentuk pertemuan lain. Kegiatan-kegiatan tersebut idealnya dilakukan secara terjadwal dan terus menerus. Cara-cara ini akan menumbuhkan bentuk komunikasi lebih baik karena dosen-dosen dapat saling bertukar informasi, berbagi pengetahuan, memiliki kebersamaan, sehingga tumbuh empati dan rasa saling dukung sesama mereka. Selain itu perlu dibudayakan sistem kerja yang lebih terbuka dan transparan, sosialisasi terhadap kebijakan/keputusan yang diborlakukan, serta memperbanyak frekwensi pertemuan formal maupun nonformal.

Hal-hal di atas akan mempermudah masing-masing dosen mencapai tujuan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dosen. Peningkatan kinerja dosen akan berdampak pada kinerja universitas secara keseluruhan. Peningkatan kompensasi dan komunikasi interpersonal akan berdampak pada kinerja dosen. Hal ini akan berpengaruh pada tercapainya tujuan universitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Palembang.
2. Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Palembang.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti dipaparkan di atas, maka pada bagian berikut penulis mencoba memberikan saran-saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut .

1. Sebaiknya pimpinan Universitas Palembang dapat mempertimbangkan lagi besarnya kompensasi yang diterima oleh Dosen Tetap , terutama masalah Gaji, dan jika kemampuan finansial Universitas ini sudah memadai, sebaiknya pimpinan Universitas ini juga mempertimbangkan masalah pemberian insentif, tunjangan, fasilitas, bonus atau asuransi kesehatan.
2. Sebaiknya pimpinan Universitas Palembang ini, lebih mengintensifkan lagi Komunikasi Interpersonal di lingkungan civitas yang dipimpinnya, misalnya dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang bersifat keuniversitasan, seperti Pengajian Universitas yang dapat dilakukan seminggu sekali, persisnya di hari Jum'at, Kegiatan Olahraga bagi seluruh civitas akademi Universitas Palembang, Seminar, Simposium, dan banyak lagi kegiatan-kegiatan lain yang dapat dilakukan untuk mempersatukan Dosen-dosen Tetap yang ada dalam lingkungan Universitas Palembang ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali pers.
- Ani Muhaminad. 2002. *Komunikasi Organisasi*, Bandung.
- Alan and Baker. 2001. *Personnel Management*, Virginia : Prentice Hall.
- Devito Joseph A. 1995. *The Interpersonal Communication Book*. New York : Harper Collins College Publisher.
- Dessier, Gary, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. New Jersey : Prentice Hall.
- Fauzi Ridwan. 2007. *Hubungan antara kompensasi dan komunikasi interpersonal dengan kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang*. Tesis Tidak Diterbitkan. Palembang : Program Pascasarjana, Universitas Tridianti.
- Fillipo, E.B, 1996. *Manajemen Personalia*, Terjemahan Mas'ud M. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Griffin. 2007. *Supervision in Thought and Action*. New York : Mc Milan Publishing.
- Hani T. Handoko, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- 2000. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Husein Umar. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Inneke Febrina Anggraini. 2010. *Pengaruh disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Akamigas Palembang*. Tesis Tidak Diterbitkan. Palembang : Program Pascasarjana Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Koontz, Harold., Cyril O' Donnell, Weihrich Heinz, 1989. *Intisari Manajemen (torj.)*. Jakarta : Bina Aksara.
- Nasution, Mulia. 1994. *Organisasi*. Bandung : Ramadhan.
- Mangkunegara. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 1992. *Essensials of Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall.
- Soeklujjo, Notoatmojo, 1998. *Analisis serta erumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*. Jakarta : Gunung Agung.

- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Singgih Santoso. 2001. *Program SPSS, Statistik Aplikasi*. Jakarta : Elex Media.
- Siswono Haryono. 2008. *Statistik Penelitian Manajemen dengan bantuan program SPSS*. Palembang : Badan Penerbit M UTP.
- Sobli 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi Internal Terhadap Motivasi kerja Aparatur Kecamatan di Kabupaten Ogan Ilir*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Tesis Tidak diterbitkan. Palembang, Program Pascasarjana Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. 2002. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarto.K. 2007. *Pedoman Evaluasi Diri Program Studi*. Departemen Pendidikan Nasional BAN. PT.
- Susilo Martoyo . 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Syahri Alhusin, 2003, *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS 10.0 for Windows*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Indonesia.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, A.W. 1990, *Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan*. Jakarta : CV. Akademik Pressindo.