
PERILAKU IKHLAS SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI KAMPUS TERHADAP KINERJA DOSEN

Suyanto¹, Jliteng Prasojo²

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

suyanto@uwgm.ac.id

Abstract

This study examines the effect of sincere behavior as a moderator of compensation and campus organizational climate on the performance of lecturers in the city of Samarinda. This explanatory research uses a quantitative (positivist) approach. The population is lecturers in Samarinda, respondents obtained through probability sampling. Inferential statistical method used in data analysis. The purpose of this study is to find out whether compensation and campus organizational climate have an effect on lecturer performance. While sincere behavior was tested as a moderating variable of the effect of compensation and campus organizational climate on lecturer performance. The results showed that sincere behavior could not strengthen the relationship between compensation and organizational climate on lecturer performance.

Keywords: *Sincere behavior, compensation, campus organizational climate, performance, lecturers*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh perilaku ikhlas sebagai moderari kompensasi dan iklim organisasi Kampus terhadap kinerja dosen di kota Samarinda. Penelitian explanatory research ini menggunakan pendekatan kuantitatif (positivis). Populasi adalah dosen di Samarinda, responden diperoleh melalui probability sampling. Metode statistik inferensial yang digunakan dalam analisis data. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi dan iklim organisasi kampus berpengaruh terhadap kinerja dosen. Sedangkan perilaku ikhlas diuji sebagai variabel moderasi pengaruh kompensasi dan iklim organisasi kampus terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku ikhlas tidak dapat memperkuat hubungan antara kompensasi maupun iklim organisasi terhadap kinerja dosen

Kata Kunci: Perilaku Ikhlas, kompensasi, iklim organisasi kampus, kinerja, dosen.

PENDAHULUAN

Ikhlas merupakan nilai yang berakar dari religiusitas Islam. Ini adalah produk iman dan kontemplasi tentang ajaran agama, yang mengarahkan perilaku orang ke arah perilaku yang disukai oleh ajaran yang dianutnya. Sehingga dapat menjadi nilai positif yang digunakan untuk meningkatkan kinerja. Religiusitas menurut Kaye & Raghavan (2002), merupakan ekspresi spiritual dari seseorang mengenai sistem nilai kepercayaan, hukum yang berlaku, dan ritual. Bagi seorang dosen, itu tercermin dalam keikhlasan abadi, mentransfer semua ilmu dan teknologi dengan dasar keikhlasan, mengharapkan ridha Allah SWT. Ikhlas harus menyertai semua kegiatan.

Tidak terbatas pada kegiatan keagamaan, hal itu berlaku selama bekerja. Kinerja yang memuaskan merupakan harapan semua lembaga. Kinerja merupakan hasil proses yang kompleks, baik yang berasal dari diri setiap individu (faktor internal) maupun upaya strategis organisasi.

Sebagai sebuah organisasi, kinerja kampus ditentukan oleh kinerja sumber dayanya. Lembaga pendidikan harus terdiri dari sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dalam konteks lembaga pendidikan, sumber daya manusia adalah tenaga kependidikan seperti Rektor, Dekan, Kaprodi, dosen, dan tenaga kependidikan. Dosen merupakan sumber daya yang mendapat perhatian lebih dalam peningkatan mutu pendidikan. Hal ini tentunya berkaitan dengan kinerja dosen di setiap kampus.

Dosen memiliki peran yang sangat strategis dalam dunia pendidikan di kampus karena dosen terhubung dengan semua komponen dalam sistem pendidikan. Fenomena yang terjadi saat ini adalah kondisi dosen saat ini belum sesuai dengan harapan. Banyak aspek yang berkontribusi terhadap kualitas pendidikan. Danim (2002) menyatakan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kinerja dosen. Sebagian masyarakat masih meragukan keterampilan dosen yang melekat pada semua aspek kinerja dosen. Keyakinan tersebut didasari oleh rendahnya capaian jabatan fungsional dosen dan rendahnya tingkat dosen yang tersertifikasi dimana hasilnya jauh dari harapan dan cukup mengkhawatirkan jika dikaitkan dengan kualitas dan kinerja dosen.

Tujuan Penelitian adalah ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh perilaku ikhlas sebagai variabel mediasi kompensasi dan iklim organisasi kampusa terhadap kinerja dosen. Penelitian ini diranvang untuk memberikan gambaran bahwa kompensasi dosen, iklim organisasi kampus, perilaku ikhlas, dan kinerja dosen. Luaran yang ingin dicapai dalam penelitian ini menghasilkan luaran berupa laporan karya ilmiah yang di publikasikan dalam Jurnal Ilmiah dalam Sinta

TINJAUAN TEORI

Kompensasi.

Salah satu fungsi operasional dalam Manajemen Sumber daya Manusia adalah perhitungan dan pemberian kompensasi bagi tenaga kerja, fungsi operasional ini menjadi fungsi yang sangat sulit dalam pengelolaan tenaga kerja. Kompleksitas permasalahan kompensasi dikarenakan dampak dari kebijakan yang diberikan akan berdampak pada individu pegawai maupun pada

organisasi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai harus memiliki dasar perhitungan yang rasional, wajar dan dapat diterima oleh pegawai serta tidak boleh mengabaikan faktor emosional.

Bagi pegawai kompensasi dapat dimaknai sebagai gambaran atau sebuah penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan yang bisa berdampak pada peningkatan kinerja jika dirasakan layak dan wajar oleh pegawai. Kompensasi yang tepat, wajar dan secara emosional dapat diterima akan berdampak pada meningkatnya rasa puas pegawai dalam bekerja, motivasi kerja yang juga meningkat serta gairah dalam mencapai visi organisasi menjadi tinggi, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan pegawai maka hal positif yang terjadi akan berubah menjadi negative seperti penurunan kepuasan, penurunan motivasi serta penurunan kinerja pegawai.

Mathis & Jackson (2002:118). “Menyatakan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pemberi kerja harus mampu memberikan kompensasi yang cukup bersaing dengan perusahaan lain agar individu yang terlibat dalam organisasi betah untuk bertahan, memberikan kinerja yang bagus dan tidak pindah ke perusahaan lain.

Dessler (2004:65) menjelaskan kompensasi adalah : “Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu, kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut : 1)Pembayaran uang secara langsung dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi. 2) Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan asuransi. 3) Ganjaran non finansial seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi

Luthans (1992:147), yang mengatakan yang berarti kompensasi merupakan ujung dari proses motivasi yang merupakan semua yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup pegawai serta mengurangi potensi pegawai untuk keluar dari organisasi untuk mencapai keseimbangan jasmani dan rohani.

Tinggi dan rendahnya kinerja dosen akan dipengaruhi oleh banyak faktor, akan tetapi faktor utama yang mempengaruhinya adalah kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu pemberian kompensasi kepada dosen tidak boleh diabaikan dan harus menjadi fokus utama dalam pengembangan sumberdaya manusia.

Iklm Organisasi

Adeyemi (2008) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dan kinerja dosen. Temuan ini menyiratkan bahwa kinerja dosen merupakan fungsi dari iklim organisasi sekolah. Hubungan positif dalam penelitian ini berarti bahwa kinerja dosen akan tinggi jika mereka bekerja di iklim sekolah yang disukai. Sementara itu, Haron dkk. (2010) menemukan bahwa iklim sekolah mempengaruhi efikasi diri konselor. Hal ini juga berhasil meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara iklim sekolah dan efikasi diri konselor. Iklim sekolah yang efektif dapat meningkatkan kinerja konselor dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian yang mendukung bahwa iklim organisasi dan kinerja dosen saling berkorelasi adalah hasil penelitian Raza (2010). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak iklim organisasi terhadap kinerja dosen di perdosenan tinggi negeri. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa iklim organisasi berhubungan secara signifikan dengan kinerja dosen, dengan aspek yang berbeda antara kepala sekolah dan perilaku dosen. Lebih lanjut, penelitian ini juga menemukan bahwa dosen di iklim terbuka dan otonom berkinerja lebih baik daripada dosen di iklim tertutup. kinerja dosen. Dilihat dari dimensi iklim organisasi, salah satu aspek perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan perilaku dosen yang menjadi faktor pendukung dan penentangannya merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja dosen.

Perilaku Iklas

Sikap Ikhlas mempunyai kaitan erat dengan niat. Karena adanya sifat ikhlas tergantung pada niatnya. Ketika dalam ibadah seseorang berniat hanya karena Allah SWT (Lillahita'ala), maka akan muncul sifat ikhlas di dalam hatinya, sebaliknya ketika ada campuran di dalam niatnya seperti agar dipuji, mendapat imbalan, dan lain sebagainya maka tidak akan muncul sifat ikhlas di dalam hatinya. Niat merupakan keadaan atau sifat yang timbul dari dalam hati manusia yang menggerakkan atau mendorongnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Oleh sebab itu niat menjadi peran penting dalam melaksanakan ibadah, Maka ketika niat mendorong manusia untuk melakukan perbuatan semata-mata karena Allah maka perbuatan tersebut dilandasi oleh sifat ikhlas.

Namun demikian ketika niat mendorong manusia untuk melakukan perbuatan semata-mata mendekati diri kepada Allah, tetapi ditambahkan di dalam hati goresan yang merusak niat mendekati diri kepada Allah (berharap sesuatu dari makhluk) maka amal itu dikatakan lebih

ringan dari sebelumnya dan amalya dikatakan keluar dari batas ikhlas dan menjadikan amal yang syirik. Sehingga ikhlas merupakan salah satu buah yang dihasilkan oleh niat. Namun niat yang baik tidak selalu diikuti dengan keikhlasan. Karena niat yang baik belum tentu di dalamnya terdapat tujuan hanya mencari ridho Allah SWT saja, bisa jadi niat yang baik itu terdapat campuran tujuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan Hanya sedikit penelitian yang berfokus pada perilaku ikhlas, namun beberapa di antaranya menempatkan sesuatu yang mirip dengan perilaku sebagai fokusnya. Misalnya, Pendlebury (2008), dalam *Accuracy, Sincerity and Capabilities in the Practice of Teaching*, menyatakan bahwa mengajar bukanlah praktik. Sebaliknya, pengajaran edukatif adalah praktik definitif dengan tujuan memungkinkan pengembangan komunal melalui peningkatan keterampilan karena berkaitan dengan kebaikan, ketepatan, dan ketulusan. Tujuan pengajaran edukatif adalah untuk memungkinkan siswa meningkatkan kebaikan dan kebenaran. Ia melihat bahwa praktik mengajar dapat dipercaya jika dipegang oleh dosen yang memiliki kebaikan. pengetahuan profesional mereka dalam proses pengembangan sikap positif. Beberapa karakteristik pribadi seperti keterampilan retorika, penampilan fisik, kedermawanan, kepekaan, dan ketulusan mempengaruhi siswa secara positif. Hal ini dapat diartikan bahwa perilaku ikhlas yang melekat pada karakteristik pribadi dosen dapat sangat mempengaruhi proses belajar mengajar.

Kajian Meurs (2011), *Political Skill as Moderator of the Trait Sincerity–Task Performance Relationship: A Sosioanalytic, Narrow Trait Perspective*, menggunakan pendekatan yang lebih sempit dengan memperhatikan salah satu seginya, ketulusan, dimana ia merupakan salah satu dimensi kejujuran. Studi yang secara khusus berfokus pada ikhlas adalah studi oleh Chizanah (2011), yang membandingkan ikhlas dan pro-sosial melalui studi komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan mendasar antara ikhlas dan perilaku pro-sosial, meskipun faktanya keduanya melibatkan unsur kognitif dan afektif dan keduanya mengusung wacana idealisme (kedekatan transendental pada ikhlas dan integritas moral pada perilaku pro-sosial). Temuan Chizanah (2011) juga menunjukkan bahwa skala ikhlas, beberapa bagiannya, tumpang tindih dengan area konstruksi lainnya, tetapi tidak secara keseluruhan. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa suatu daerah yang unik masih bisa dijelaskan dengan ikhlas. Area yang tumpang tindih dalam konstruk ikhlas adalah aspek pengendalian emosi. Area unik dalam konstruk ikhlas adalah motif transendental, konsepsi hamba Tuhan, dan perasaan superioritas.

Kinerja

Kinerja dapat dipahami sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kriteria kinerja pegawai dimaksud diantaranya 1.Kualitas 2.Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) 3.Inisiatif (*Initiative*) 4. Kemampuan (*Capability*) 5. Komunikasi (*Communication*) (Gibson *et al.*, 1996). Whitmore, (2010)

Cushway & Gatherer, (2003) kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. *Performance appraisal is a system of review and evaluation of an individual or team's job performance* (Wayne *et al.*, 2002), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem evaluasi terhadap kinerja dari individu ataupun kelompok.

Penilaian kinerja adalah pengukuran terhadap kontribusi dari individual terhadap organisasinya atau *a way of measuring the contribution of individuals to their organization* (Bernardin & Russel, 1993). Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui 3 tahapan yaitu: 1). Menjabarkan pekerjaan, 2). melakukan enilaian atas pekerjaan, dan 3). memberikan masukan serta umpan balik kepada pegawai Latham & Kinne, (1974).

Hipotesis

Hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen
2. Iklim Orgasnisasi berpengaruh nsignifikan terhadap kinerja dosen
3. Perilaku ikhlas memoderasi antara kompensasi dan kinerja dosen.
4. Perilaku ikhlas memoderasi antara iklim organisasi terhadap kinerja dosen.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah dosen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama mahakam Samarinda dengan sampel penelitian ditentukan dari probability sampling secara random, dimana setiap dosen berkesempatan menjadi sampel penelitian. Instrumen penelitian ini berupa angket yang digunakan untuk menggambarkan persepsi dosen tentang kompensasi yang dimiliki, iklim organisasi kampus, perilaku ikhlas, dan kinerjanya dengan jumlah sampel sebesar 48 responden.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Yang pertama memberikan gambaran tentang demografi responden penelitian seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Yang terakhir menilai hipotesis yang telah ditentukan. Metode statistik yang relevan dengan tujuan dan kerangka kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat

analisis dalam peneliti ini menggunakan regresi berganda pada hipotesis pertama dan menggunakan Moderated Regression Analysis untuk hipotesis kedua. Tahapannya adalah menilai pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen dan menilai pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja dosen. Tahap selanjutnya adalah menilai peran perilaku ikhlas dalam memediasi pengaruh kompensasi dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja dosen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian hasil dan analisis penelitian ini dilakukan penguraian atas hasil yang telah didapatkan melalui media kuesioner sesuai dengan persepsi responden atas serangkaian kuesioner yang telah dipahami dan dipilih jawaban yang benar-benar memiliki kesesuaian terhadap situasi dan kondisi yang dialami oleh responden. Hasil jawaban responden ini tentunya akan berhubungan dengan sejumlah hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dan tentunya dengan adanya dukungan dari kajian teori dan empiris yang telah dibangun dalam penelitian ini.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data penelitian merupakan suatu rangkaian kegiatan atau proses menguji terhadap butir-butir pertanyaan atau indikator dalam variabel pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Sehingga dengan demikian, maka guna memastikan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut benar-benar sudah *valid* dan *reliable* sehingga telah layak untuk dilakukan langkah selanjutnya dalam analisis data. Hasil pengujian yang didapatkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel dimana seluruh butir pertanyaan untuk validitas menghasilkan nilai R hitung lebih besar dari R tabel yakni 0,343. Dinyatakan reliabel berdasarkan pada hasil nilai alpha cronbac seluruh butir penelitian > 0.70 .

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kompensasi dan perilaku ikhlas terhadap kinerja dosen secara langsung tanpa di moderasi oleh variabel lain. Hasil analisis data menunjukkan bsebagaimana tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1: hasil analisis regresi linear

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
<i>Intercept</i>	-4.08	3.61	-1.12	0.26
<i>X1</i>	1.02	0.82	1.24	0.21
<i>X2</i>	1.12	0.55	2.03	0.04
<i>Z</i>	1.82	1.16	1.56	0.12

Sumber data: diolah 2021

Dari tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi linear secara langsung antara variabel Independan dan dependen sebagai berikut :

$Y = -4,08 + 1,02X_1 + 1,12X_2$ yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta= -4,08

Merupakan bilangan konstanta artinya kinerja dosen akan bernilai sebesar -4,08 jika tidak ada variabel independent yaitu kompensasi dan iklim organisasi.

X₁= 1,02 (Kompensasi)

Koefisien variabel X₁ sebesar 1,02 menunjukkan bahwa Kompensasi akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 1,02 satuan jika nilai X₁ kompensasi dinaikan sebesar satu satuan, begitu juga sebaliknya jika diturunkan maka akan berdampak semakin turunnya kinerja dosen

X₂= 1,12 (iklim Organisasi)

Koefisien variabel X₂ sebesar 1,12 dapat dijelaskan iklim organisasi akan dapat meningkatkan nilai kinerja dosen sebesar 1,12 satuan jika nilai X₂ iklim organisasi dinaikan ditambah satu satuan dan akan berlaku sebaliknya jika diturunkan maka akan menurunkan nilai kinerja dosen.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja

Hasil penelitian dan analisis menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien sebesar 1,02 nilai *P-Value* 0,21 > 0,05 menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan hubungan antara variabel kompensasi secara langsung terhadap kinerja dosen yang diukur dengan indikator Universitas memberikan honor tetap yang layak dalam mengajar, honor Pertemuan dalam setiap hadir mengajar, tunjangan Fungsional atas kepangkatan akademik, universitas membayar iuran BPJS Universitas serta menyediakan Ruang Kerja yang memadai.

Kompensasi menjadi faktor penting dalam upaya mengungkit kinerja dosen secara maksimal, kompensasi yang diberikan kepada dosen dapat beragam dan berbeda antar perguruan tinggi swasta yang disesuaikan dengan kemampuan institusi terutama kemampuan finansialnya.

Model model kompensasi yang diberikan diantaranya adalah dengan memberikan honor tetap dalam setiap bulanya yang akan selalu diberikan meskipun pada bulan berjalan tidak melakukan pengajaran pada semester berjalan dikarenakan libur semester atau jumlah pertemuan kelas minimal telah terpenuhi secara aturan.

Kombinasi lain adalah honor pertemuan setiap kehadiran mengajar di kelas yang jumlahnya ditetapkan maksimal dalam satu semester sejumlah enam belas kali pertemuan. Pertemuan yang dilakukan lebih dari ketentuan tersebut maka tidak akan diberikan kompensasi finansialnya. Pemberian tunjangan fungsional dari kepangkatan akademik dosen juga menjadi pilihan dalam memodifikasi model pemberian kompensasi, besaran kompensasi dibedakan dengan pangkat fungsional dosen yang dimulai dari asisten ahli, lektor, lektor kepala dan guru besar sebagai upaya memotivasi dosen untuk mengurus dan menyusun serta mengusulkan kepangkatan akademiknya ke jenjang yang lebih tinggi. Pembayaran iuran BPJS sebagai jaminan kesehatan yang ditanggung oleh institusi akan dapat membantu meringankan beban dosen ketika terjadi sesuatu hal yang berkaitan dengan kesehatan dosen dan keluarga. Kompensasi lain yang juga dapat meningkatkan kinerja dosen adalah penyediaan ruang kerja dosen yang layak dan memadai untuk mempermudah dosen melaksanakan tugas pengajaran, pembimbingan, pengabdian serta tugas administrasi.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap stres kerja diperoleh nilai sebesar 1,12, nilai *P value* $0,04 < 0,05$ yang berarti variabel iklim organisasi signifikan mempengaruhi kinerja dosen. Situasi ini menunjukkan bahwa adanya dampak langsung yang searah dan signifikan pada iklim organisasi terhadap kinerja dosen, di mana semakin baik iklim organisasi yang tercipta yang dimiliki maka akan mempengaruhi kinerja dosen .

Temuan ini menampilkan bahwa terdapat cukup bukti secara statistik menerima hipotesis di mana iklim organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen universitas swasta di Kalimantan Timur. Indikator yang digunakan dalam pertanyaan ini diantaranya ini merasa suasana lingkungan kerja sangat mendukung untuk berkinerja lebih baik lagi, suasana lingkungan kerja saya saat ini sangat sesuai dengan yang diharapkan, merasa hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan kinerja, hubungan antara bawahan dengan atasan dapat meningkatkan kinerja pegawai, hubungan antara bawahan dengan atasan terjalin dengan harmonis.

Iklim organisasi dimaksud adalah lingkungan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan baik lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik dimaksud adalah bagaimana suasana kelas yang sehat dan sirkulasi udara serta pencahayaan dan suhu yang tidak panas, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja yang terjalin antara sesama dosen dan antara pengelola institusi yang baik dan harmonis. Hubungan kerja menjadi penting dikarenakan untuk memudahkan proses pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan sangat dibutuhkan adanya harmonisasi kerja antara semua pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pelaksanaan tridharma perguruan tinggi bagi para dosen yang ada.

Selain mengkaji hubungan secara langsung antara variabel independen dan dependeng, penelitian ini juga memasukan ssatu variabel oderasi yang akan diuji untuk membuktikan apakah dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel tersebut dalam hal ini dalah perilaku iklas dosen dalam melaksanakamn tugas-tugas pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai mana tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2: Perhitungan Moderasi

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>P-value</i>
Intercept	(4.08)	3.62	0.27
X1.Z	(0.18)	0.27	0.50
X2.Z	(0.29)	0.15	0.06

Sumber data: Diolah 2021

Pengaruh Moderating Perilaku iklas Terhadap Kompensasi dengan Kinerja Dosen

Hasil penelitian dan analisis menunjukkan bahwa pengaruh moderasi kompensasi terhadap kinerja dosen nilai *P value* $0,50 > 0,05$ atau menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan pula bahwa variabel kompensasi tidak mampu memoderasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja.

Moderasi perilaku iklas ini dilakukan dengan indikator penelitian diantaranya melaksanakan tugas dengan tidak terpaksa, melaksanakan tugas dengan tidak mengharap pujian orang lain Saya melaksanakan tugas dosen dengan kesabaran tinggi melaksananan tugas dengan konsisten penuh tanggung jawab saya melaksanakan semua tugas sebagai dosen.

Pengaruh Moderating Perilaku ikhlas Terhadap Iklim Organisasi dengan Kinerja Dosen

Hasil penelitian dan analisis menunjukkan bahwa pengaruh moderasi perilaku ikhlas yang diukur dengan melaksanakan tugas dengan tidak terpaksa, melaksanakan tugas dengan tidak mengharap pujian orang lain Saya melaksanakan tugas dosen dengan kesabaran tinggi melaksanakan tugas dengan konsisten penuh tanggung jawab saya melaksanakan semua tugas sebagai dosen terhadap iklim organisasi dengan kinerja diperoleh nilai koefisien nilai $P\ value$ $0,06 > 0,05$ atau menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan pula bahwa variabel perilaku ikhlas tidak mampu memoderasi atau memperkuat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja.

KESIMPULAN

Hasil yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah bahwa secara langsung kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen begitu juga dengan iklim organisasi dengan indikator penelitian yang dilakukan juga berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen, akan tetapi dari hasil analisis perilaku ikhlas tidak dapat memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja serta iklim organisasi terhadap kinerja dosen swasta.

Mempertimbangkan kesimpulan yang didapat maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompensasi dosen yang telah diberikan harus dipertahankan dan ditingkatkan dalam jumlah yang diterima dalam setiap jenis dan model pemberiannya yang tentunya didasarkan pada kemampuan institusi
2. Iklim organisasi harus dipertahankan dan ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja dosen dengan selalu melibatkan dosen dalam kegiatan-kegiatan di lingkungan kampus baik yang berhubungan dengan tri dharma maupun diluar tri dharma

DAFTAR PUSTAKA

- Blumberg, M, & Charles D. Pringle. 1982. The missing opportunities in organizational research: some implications for a theory of work performance. *Academy of management Review*. Vol. 7:4, Hal.560-569.
- Cushwqay, Barry, 2002. Human Resource Management. New Delhi. Cres Pub. House)
- Cut Zurnali, 2010. Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan, Penerbit Unpad Press, Bandung

- Curtis, Susan, and Dennis Wright, 2001, Retaining Employees - The Fast Track to Commitment, Journal Management Research News, 24.
- Davis, Keith and John W Newstrom. 1985. *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour*. McGraw-Hill Inc, New York.
- Dessler, Gary .2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi ke-7, Alih bahasa: Benyanim Mollan, Perhallindo, Jakarta.
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G.,2001, The Impact of Varios Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intention of Profesional Accountants, Managerial Auditing Journal, Vol. 16 No.4 pp 234-245.
- Fisher, *et al.*, 1993. *Human Resources Management, 2nd Edition*. Houghton Mifflin. Boston.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Goleman Daniel. 2003. *Kepemimpinan Yang Mendatangkan Hasil*. Cetakan Pertama, Asmara Books, Jogjakarta.
- Gomez, M.B. & David B.B., 2002. *Management*, McGraw Hill Book Company, USA.
- Hair, J.F. JR., Anderson, R.E, Tatham, R.L. & Black, W.C. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Six Edition. Pearson Educational, Inc. New Jersey.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2003, *Behavior in Organization*, Pearson Educational, Inc. New Jersey.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mc Kenna, Eugene and Beech Nic. 1995. *The Essence of Human Resaources Management*. Prentice Hall International (UK) Limited Printed and Bound in Great Britain by Tj Press, Padstow, Cornwall.
- Mujeeb EU and Ahmad MS. 2011. Impact of Organizational Culture on Performance Management Practice in Pakistan. *International Management Review*, Vol.7, No. 2, pp52-57.
- Robbin, S.P. 1996. *Organization Behavior: Concepts, Controversies and Application*. New York : Prentice Hall International.
- _____. 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahaa Drs. Benyamin Molan, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. 2001. *Organizational Vehaviour*, 12th ed, Prentice-Hall, New Jersey.

- Robbins, S dan Coulter, M. 2007, *Manajemen. Edisi Kedelapan*, PT Indeks. Jakarta.
- Rivai, V, & Basri, A. F. M. 2005. *Performance appraisal sistem yang tepat untuk menilai Stres Kerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc. Canada.
- Wayne, et al. 2002. “The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader – Member Exchange”. *Journal of Management*. Vol.17 No.3. pp.590—598

