

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Beberapa tahun belakangan riset-riset akuntansi yang ada di Indonesia telah banyak perkembangan, tidak hanya pengukuran kinerja keuangan tetapi juga pengukuran kinerja non keuangan. Proses evaluasi pengukuran kinerja non-keuangan berperan dalam mendorong kesuksesan perusahaan. Hal ini juga didasarkan pada teori penetapan tujuan (Locke dan Latham, 1990) bahwa berdasarkan tujuan dapat mempengaruhi perilaku individu.

Hasil penelitian yang dilakukan (Burney dan Widener, 2007) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara sistem pengukuran kinerja dengan perilaku individu. Perilaku individu tersebut terdapat pada kualitas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia tersebut terdiri dari beberapa aspek salah satunya dapat dilihat dari tingkat pendidikan, namun dalam meningkatkan mutu kualitas sumberdaya manusia yang baik harus adanya peran aktif dari beberapa pihak salah satu yang paling bertanggungjawab adalah perguruan tinggi.

Pendidikan merupakan kebutuhan manusia untuk mempersiapkan generasi yang berkualitas karena pendidikan dapat dijadikan bekal untuk menghadapi berbagai masalah yang muncul di masyarakat. Pendidikan memuat pengetahuan, sikap, dan

keterampilan yang diperlukan manusia. Ketiga aspek tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun nonformal. Selain itu, pendidikan juga merupakan sarana penunjang kemajuan manusia yang berwawasan ke masa depan.

Perguruan tinggi memiliki visi, misi, dan tujuan yang pencapaian-nya dilakukan melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Dalam hal ini dosen merupakan unsur utama dalam kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi karena dosen turut berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas institusi pendidikan yaitu melalui peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil.

Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. Menurut undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik

mencakup tantangan pribadi, kompetensial pribadi maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya.

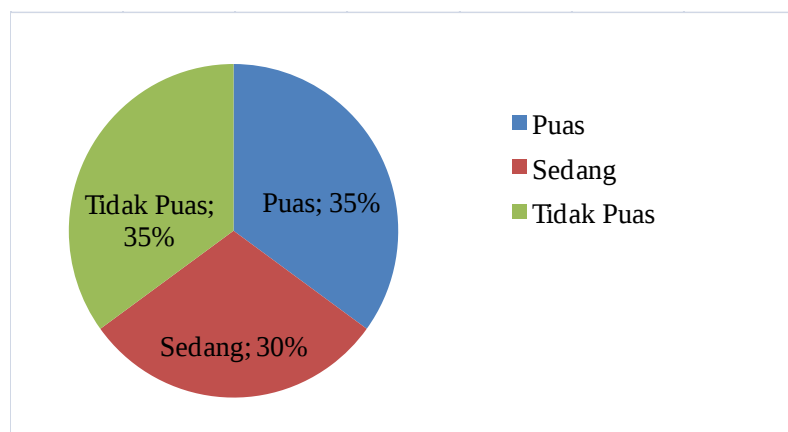
Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pendidik dan peserta didik atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan.

Sebagai organisasi pendidikan tinggi perlu menjaga kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang, perguruan tinggi harus dikelola menurut asas-asas ekonomi perusahaan, sedangkan perguruan tinggi bukanlah perusahaan yang mencari laba namun harus dikelola secara efektif dan efisien, oleh karena itu pengelolaannya harus memperhatikan manajemen bisnis. Namun dilihat dari segi pertanggungjawaban sosialnya maka penerapan manajemen seperti itu menjadi semakin penting, apalagi jika perguruan tinggi tersebut bersangkutan dengan keuangan dan banyak tergantung dari kontribusi masyarakat. Penerapan sistem pemberian kompensasi merupakan salah satu yang diterapkan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen.

Dari hasil *survey* yang dilakukan peneliti dalam mencari fakta fenomena yang terjadi, peneliti menemukan hasil yang di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1

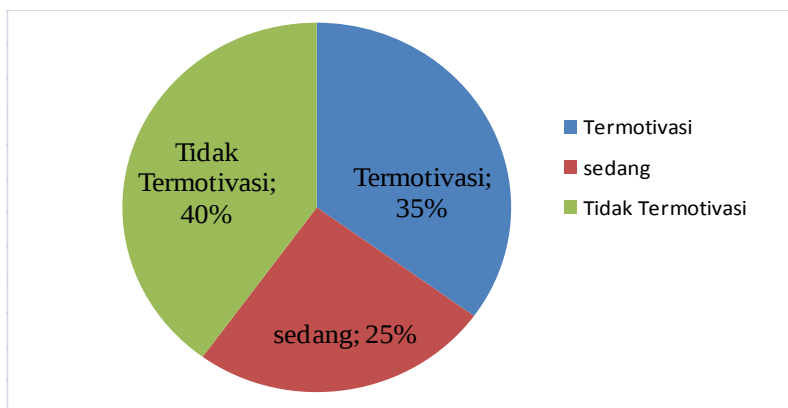
Rekapitulasi Kepuasan Kompensasi



Sumber: Kopertis Wilayah II, 2015

Gambar 1.2

Rekapitulasi Motivasi Dosen



Sumber data : Kopertis Wilayah II, 2015

Tabel 1

Rekapitulasi Kinerja Dosen

Keterangan	Semester Ganjil	Semester Genap
Penyetoran Nilai	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu
Pengajaran	Terlaksana	Terlaksana
Penelitian	Terlaksana	Belum Terlaksana
Pengabdian	Belum terlaksana	Belum terlaksana

Sumber data : Hasil Laporan Kaprodi, 2015

Hasil dari kapitulasi survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan yang dilakukan menyatakan 35% menyatakan puas dan 35% tidak puas terhadap kompensasi yang diterima, temuan kedua yaitu hasil dari motivasi dosen sebanyak 40% menyatakan tidak termotivasi, sisanya 35% menyatakan termotivasi dan 25% sedang. Sedangkan hasil dari kinerja dosen yang menyatakan masih ada kinerja yang terlaksana dan tidak terlaksana selama proses pengajaran. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Maharsi (2011) dimana sebanyak 89 % faktor yang menghambat kinerja dosen adalah minimnya kompensasi yang diterima dan 75% dosen yang tidak termotivasi.

Riset-riset dalam bidang manajemen akuntansi telah banyak dilakukan dalam mengkaji tentang *reward* sistem. Penelitian yang dilakukan oleh Juliningrum (2013) kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan motivasi kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Artinya penghargaan dalam organisasi perlu ditingkatkan lagi agar pegawai merasa hasil kerja yang baik dihargai. Adanya penghargaan terhadap pegawai yang

bekerja dengan baik akan mampu memberikan motivasi yang efektif terhadap cara kerja pegawai dan memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai serta mampu memenuhi harapan pegawai.

Clark (2007) menyatakan bahwa kompensasi itu terbagi atas dua pilihan, terdapat kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam memberikan motivasi, hal ini sesuai dengan pendapat Luthans (2005), yang mengatakan:

kompensasi, pada akhir daur motivasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi gerakan, dengan demikian pencapaian kompensasi akan menuju kepada perbaikan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi atau menghilangkan gerakan. Memakan makanan, meminum air, dan memperoleh teman akan menuju kepada perbaikan keseimbangan dan mengurangi penyesuaian gerakan, makan, air, dan teman adalah kompensasi dari contoh-contoh diatas penelitian terdahulu mengatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan motivasi. Dengan demikian, sesuai dalam akuntansi keperilakuan dimana ada sesuatu yang mendorong (memotivasi) seseorang untuk berbuat sesuatu.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ghazanfar et al. (2011) menunjukkan hubungan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Surya

(2011) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja" menyimpulkan bahwa kompensasi gaji dan upah, kompensasi insentif kompensasi tunjangan dan jasa, serta kompensasi keamanan dan kesehatan, dalam hasil penelitian ini ditemukan hubungan yang positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

Uygur and Kilic Gonca (2009) Penelitian dengan judul "*A Study into Organizational Compensation and Organizational Performance: An Application Towards the Personnel in Health in Turkey*" yang dilaksanakan pada salah satu departemen kesehatan di Turkey, dengan mengambil sampel sebanyak 168 responden, dianalisis menggunakan regresi, menemukan tidak memiliki pengaruh antara kompensasi organisasi dengan kinerja organisasi. Penelitian Khan and Mufti (2012) menemukan hasil negatif antara variabel motivasi terhadap kinerja. Sudarsono (2008) dalam penelitian berjudul "Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja" di mana motivasi kerja sebagai variabel intervening. Vera dan M Wahyuddin (2007) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai PDAM Surakarta.

Berdasarkan hasil penelitian–penelitian terdahulu, dapat disampaikan bahwa penelitian yang sudah dilaksanakan memiliki beberapa perbedaan, maka perlu adanya penelitian yang lebih lanjut. Penulis beragumen kompensasi yang material terhadap kinerja karyawan otomatis dapat meningkatkan motivasi dosen untuk bekerja yang lebih baik, karena secara naluri manusia bekerja untuk memperoleh kepuasan yang salah satunya dapat di ukur dalam aspek keuangan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan semakin tinggi juga motivasi seseorang untuk mencapainya.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian antara kompensasi dan motivasi kerja di lingkungan dosen perguruan tinggi yang khususnya pada kinerja dosen. Motivasi pada penelitian ini berperan sebagai variabel mediasi, sesuai sebagaimana dijabarkan pada latar belakang motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi, yang akan berdampak pada mutu pendidikan, maka dari itu penelitian ini akan memfokuskan kepada “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI “(Studi Kasus di Perguruan Tinggi se- Kota Bandar Lampung).

1.2. Perumusan Masalah

Penelitian ini merupakan pengembangan model dari penelitian terdahulu.

Selanjutnya masalah yang diteliti dirumuskan dalam permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen ?
4. Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui Motivasi kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui Motivasi kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut;

a. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu akuntansi atas kinerja individual dengan menggunakan teori perilaku. bahan bagi peneliti lainnya tentang kinerja karyawan yang nantinya dapat di tindak lanjuti bahkan dilakukan pada penelitian yang berbeda terhadap masalah-masalah lain yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dosen.

b. Manfaat Praktisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi lembaga pendidikan dalam melakukan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja dalam upaya peningkatan kinerja dosen.