

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN TERHADAP

KINERJA ENTREPRENEUR IN RESIDENCE

(Studi pada Universitas Ciputra)

ABSTRAK

Ciputra University is currently standing as the only university that involves entrepreneurs in their teaching and learning process as lecturer practitioners, which known as Entrepreneur In Residence (EIR). Researcher is interested in EIR because the topic is rarely found and appealing to investigate. Competence itself is defined as the abilities and skills owned by an individual that underlie their action. Compensation is a reward given to someone in return for a service they have provided. Commitment is something comes out from someone that makes them stay in their job. Performance is a result achieved by an individual for the task given to them. This research work aims to examine the influence of competence, compensation, and commitment on performance of EIR in Ciputra University. The data were collected directly from EIR by questionnaires. The research population is 64 EIR from UC odd semester 2017 with minimum teaching period of four semesters as the criteria. Likert scale used to measure the data. Multiple regression method with IBM SPSS 24 was used to analyze the data. Results indicate that competence variable influences EIR's performance, thus the first hypothesis is confirmed. Compensation variable does not influence EIR's performance, thus the second hypothesis is not confirmed. Commitment variable influenced EIR's performance, thus the third hypothesis is not confirmed. Competence, compensation, and commitment simultaneously influence EIR's performance.

Key Words: *Competence, Compensation, Commitment, Performance.*

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki misi untuk menjadi negara maju pada tahun 2025. Upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai misi tersebut ialah dengan meningkatkan jumlah *entrepreneur* (wirausaha) di Indonesia. Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki jumlah *entrepreneur* yang tergolong masih rendah jika dibandingkan dengan negara tetangga sebelah yaitu Malaysia.

Selama kurun waktu 10 tahun terakhir ini Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah usaha menurut hasil sementara pendaftaran usaha Sensus Ekonomi (SE) 2016 sebanyak 26,7 juta wirausahawan non-pertanian atau naik sekitar 17,6 persen atau sekitar 4 juta orang dari hasil SE 2006 sebesar 22,7 juta *entrepreneur*. Suryamin, kepala BPS memastikan, peningkatan jumlah usaha terjadi karena adanya dinamika perkembangan dunia usaha selama satu dekade terakhir, terutama di luar Pulau Jawa karena memiliki percepatan pertumbuhan usaha yang signifikan.

Melihat data dan fakta di atas, Pak Ciputra selaku pendiri Universitas Ciputra (UC) mempunyai visi untuk menciptakan lebih banyak *entrepreneur* seperti Thomas Alva Edison. Edison bukan hanya seorang penemu yang hebat, tapi dia juga seorang pengusaha yang hebat. Pak Ciputra membutuhkan lebih banyak orang seperti Edison untuk Indonesia. UC berdiri untuk menjadi universitas terbaik dengan semangat kewirausahaan menyela disetiap jiwanya dan setiap sudut universitas. Pak Ciputra percaya bahwa dunia sekarang dan dunia masa depan membutuhkan semua pengusaha yang memiliki semangat wirausaha, karakter yang hebat dan yang mampu menjadi pemain global (Ciputra, 2015).

Dosen di UC terbagi menjadi dosen akademik dan dosen praktisi. Dosen akademik lebih berfokus pada teori-teori pedagogis dan dosen praktisi berfokus kepada pembagian ilmu yang mereka dapatkan dari pengalaman sehari-hari dalam menjalankan usahanya. Dosen praktisi tersebut dikenal

dengan sebutan *Entrepreneur In Residence* (EIR).

Jumlah EIR yang aktif mengajar di Universitas Ciputra sebanyak 64 orang. UC merekrut EIR yang kompeten sesuai dengan target belajar (*road map*) yang mereka butuhkan. UC juga memberikan kompensasi sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan oleh EIR kepada UC. Kompetensi dan kompensasi yang sudah ada tidak berjalan maksimal dikarenakan masih adanya EIR yang memiliki kinerja yang tidak maksimal karena memiliki nilai C dari hasil penilaian baik oleh rekan maupun mahasiswa lebih dari dua kali (Lili Kristanti, M.Si.). Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja EIR.

Keberhasilan yang dicapai oleh UC dipengaruhi oleh kinerja karyawannya salah satunya EIR. Pernyataan ini juga didukung oleh Asa Dana & Dewi (2016) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Hasibuan dalam Asa Dana & Dewi (2016) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Wibowo, 2016, p. 272). Wibowo (2016, p. 271) mengatakan kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan juga pengetahuan. Komitmen merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Mulyani, 2016). Komitmen merupakan sesuatu yang timbul dari dalam seseorang untuk tetap bertahan bekerja (Anwar, 2016). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Riyadi dalam Hamdiyah *et al.*, (2016) ialah kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi yang telah mereka berikan dan sebagai prestasi yang telah mereka dapatkan (Wibowo, 2016, p. 289). Berdasarkan penjelasan sebelumnya, ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi, kompensasi, dan komitmen. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja EIR Universitas Ciputra.”

2. TINJAUAN TEORITIS

Kompetensi

Kompetensi menurut Wibowo (2016, p. 272) adalah karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Tenaga pengajar dosen merupakan sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak yang menentukan keberhasilan perguruan tinggi sebab tenaga pelajar berperan strategis dan bertanggung jawab dalam menciptakan anak didik yang dapat menjadi penerus bangsa dimasa depan yang terkandung dalam tridharma perguruan tinggi yaitu melaksanakan kegiatan pengajaran dan pendidikan, melakukan penelitian, dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (Hidayanto, 2016). Kompetensi tidak hanya membutuhkan pengetahuan teori saja (*knowledge*) melainkan juga membutuhkan keahlian (*skill*). Kombinasi kedua tersebut merupakan kombinasi yang digunakan oleh Universitas Ciputra untuk membantu menciptakan lulusan seperti Thomas A. Edison.

Indikator Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016, p. 278), tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu:

1. *Behavioral tools*
 - a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan pengusaha tua yang sudah memiliki pengalaman kerja dan pengusaha yang baru lulus kuliah.
 - b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik, misalnya seorang *public speaker*.
2. *Image attitude*
 - a. *Social role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi, misalnya menjadi pemimpin.

- b. *Self image*, merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya, misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

3. *Personal characteristic*

- a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku, misalnya menjadi pendengar yang baik.
- b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, kekuasaan), misalnya dapat mementoring orang lain.

Kompensasi

Kompensasi adalah pembayaran imbalan atau hadiah yang diberikan untuk membalas jasa atau prestasi kerja ataupun manfaat yang telah diberikan karyawan kepada organisasi. Setiap organisasi merancang kompensasi untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan yang kompeten (Moehariono, 2012, p. 205). Kompensasi dapat diartikan sebagai hadiah yang diberikan universitas kepada EIR sebagai hadiah atas balas jasa yang telah mereka berikan kepada universitas dan atas prestasi dari EIR itu sendiri karena dengan pemberian kompensasi akan dapat memotivasi seorang EIR untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh sebuah universitas

Indikator Kompensasi

Menurut Wibowo (2016, p. 290) indikator kompensasi adalah:

1. Penghasilan, merupakan kompensasi bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab. UC akan memberikan gaji yang dihitung setiap kedatangan.
2. Insentif, merupakan tambahan kompensasi yang diharapkan dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja di atas standar. UC akan memberikan bonus kepada EIR yang melakukan mentoring sebanyak minimal 12 kali dan membuka kelas kapita selekta minimal tiga kali.
3. Penghargaan, merupakan pemberian kompensasi untuk menjaga prestasi kerja karyawan. UC akan memberikan penghargaan jika EIR berhasil masuk minimal 10 besar dalam *award the best perform* EIR.

4. Tunjangan/fasilitas, merupakan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian. Universitas Ciputra memberikan akses ke library, mengundang pada saat UC mengadakan training atau workshop, dan memberikan uang transport setiap kali menghadiri kelas

Komitmen

Komitmen menurut Kreitner & Kinichi dalam Anwar (2016) adalah merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri yang menyebabkan seseorang mampu untuk tetap bertahan bekerja, hal tersebut dilakukan dengan ketulusan dan kesenangan hati. Keberhasilan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor intelektual saja namun juga dipengaruhi oleh dorongan seseorang untuk menyelesaikan tugas secara teratur dan disiplin untuk mencapai tujuan, yaitu komitmen. Komitmen membuat dosen akan bekerja lebih tekun dan disiplin untuk menghasilkan hasil yang bermutu. Salah satu ciri individu yang mempunyai kinerja yang baik adalah mempunyai komitmen yang kuat dan terpusat pada tugas-tugas yang dihadapi (Dirwan, 2015). Kesadaran dosen akan pentingnya komitmen dapat dimulai dengan pemberian wewenang serta tanggung jawab kepada dosen, sehingga dapat menumbuhkan motivasi serta komitmen diri untuk menunjukkan kuantitas serta kualitas kerja (kinerja) secara optimal.

Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Asa Dana & Dewi (2016) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mathis dan Jackson dalam Mustafa (2015) "...Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk; (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif". Menurut mangkunegara dalam Bagaskoro *et al.*, (2016) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja seseorang sangat berkaitan erat dengan hasil yang diperoleh.

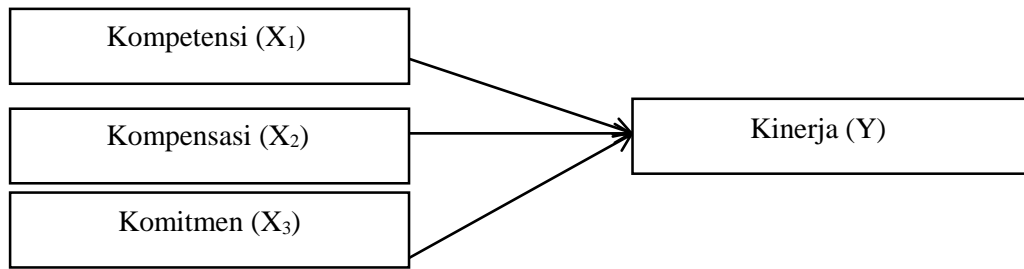
Indikator Kinerja

Mathis & Jackson dalam Lasmaya (2016) menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja seseorang antara lain:

1. Kuantitas, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan apakah EIR sudah melakukan dan membuat kelas kapita mentoring.
2. Kualitas, yaitu mencerminkan mutu yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Hal ini berkaitan dengan apakah EIR sudah membagikan pengalaman bisnisnya, dan melakukannya sesuai dengan target belajar (*road map*) yang telah ditentukan oleh SEH
3. Jangka waktu output, yaitu ketidaksesuaian penyelesaian pekerjaan dengan yang telah direncanakan. Hal ini berkaitan dengan apakah EIR sudah melakukan mentoring minimal 12 kali dan membuat kelas kapita selekta minimal 2-3 kali dalam 1 semester.
4. Kehadiran ditempat kerja, yaitu mencerminkan seberapa besar seseorang berusaha untuk menghindari absen serta datang dan pulang tepat waktu. Hal ini berkaitan dengan apakah EIR jarang absen, dan memulai dan mengakhiri kelas tepat pada waktunya.
5. Sikap kooperatif, yaitu menunjukkan sikap kerja sama sesama rekan kerja. Hal ini berkaitan dengan apakah EIR memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan dosen.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh antara kompetensi, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja EIR sehingga penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan metode ini untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel independen terhadap satu variabel dependen. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multiple regression analysis*. Adapun kerangka konseptual untuk penelitian kuantitatif dinyatakan dalam gambar 1.



Gambar 1

Kerangka Konseptual dengan Pendekatan Kuantitatif

Hipotesis:

H₁: Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja EIR

H₂: Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja EIR

H₃: Ada pengaruh komitmen terhadap kinerja EIR

Objek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah EIR yang aktif mengajar pada tahun ajaran 2017 semester ganjil Universitas Ciputra sejumlah 64 orang dengan kriteria minimal mengajar 4 semester. Penelitian ini mengambil seluruh populasi karena data dari seluruh populasi masih dapat dijangkau oleh peneliti.

Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui survey pembagian kuisisioner dan interview. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan membagikan angket tertutup pada populasi. Metode ini digunakan untuk mencari informasi yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja dosen EIR. Pengukuran data dalam angket dibuat dengan menggunakan skala likert untuk mewakili tingkat pendapat dari responden, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai acuan untuk menyusun pertanyaan (Morissan, 2012, p. 88)

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Variabel	Definisi operasional dan Indikator
Kompetensi (X ₁)	<p>Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Kapahang, Kojo, & Uhing, 2014). Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Behavioral tools</i>, 2. <i>Image attitude</i> 3. <i>Personal characteristic</i>
Kompensasi (X ₂)	<p>Kompensasi merupakan imbalan, hadiah atau balasan yang diberikan kepada karyawan untuk membalas jasa, prestasi kerja ataupun manfaat yang telah diberikan karyawan kepada organisasi (Moehariono, 2012). Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghasilan 2. Insentif 3. Penghargaan 4. Tunjangan/fasilitas.
Komitmen (X ₃)	<p>Komitmen merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri yang menyebabkan seseorang mampu untuk tetap bertahan bekerja, hal tersebut dilakukan dengan ketulusan dan kesenangan hati. Kreitner & Kinichi dalam (Anwar, 2016). Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i>

Variabel	Definisi operasional dan Indikator
Kinerja (Y)	<p>Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan dalam (Asa Dana & Dewi, 2016).</p> <p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Jangka waktu 4. Kehadiran di tempat kerja 5. Sifat kooperatif

Metode Analisis Data

a. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas mengukur korelasi antara skor dari setiap item dengan total skor atau yang disebut dengan uji *pearson correlation*. Item dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya. Jika signifikansi < 0,05 maka item valid, tetapi jika signifikansi > 0,05 maka item tidak valid. (Priyatno, 2014, p. 51)

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dan stabilitas ukuran dari suatu skor atau skala pengukuran (Kuncoro, 2013, p. 175). Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan seperti skala likert 1-5 adalah *cronbach alpha*. Batasan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak adalah 0,6. Menurut Sekaran dalam (Priyatno, 2014, p. 64) reliabilitas < 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan > 0,8 adalah baik

b. *Multiple Regression*

Analisis ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja dosen EIR dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja dosen

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi kompetensi

X₁ = Kompetensi

β_2 = Koefisien regresi kompensasi

X₂ = Kompensasi

β_3 = Koefisien regresi komitmen

X₃ = Komitmen

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov untuk mengetahui apakah nilai residual sudah terdistribusi secara normal atau tidak. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka residual terdistribusi normal (Priyatno, 2014, pp. 90-99)

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kaitan yang tinggi atau sempurna antara variabel independen dengan variabel lainnya. Diuji dengan mencari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2014, pp. 99-103)

Uji Heteroskedastisitas

Uji untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual pada semua pengamatan. Uji heteroskedastisitas menggunakan teknik uji koefisien korelasi *Spearman's rho*, yaitu mengorelasikan variabel independen dengan residulnya, jika korelasi antara variabel independen dengan residual memiliki sig > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Priyatno, 2014, pp. 108-113).

Uji Linearitas

Mengetahui linearitas data, yaitu apakah variabel mempunyai hubungan linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi $< 0,05$ (Priyatno, 2014, p. 79)

d. Uji Hipotesis

Uji F

Membuktikan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali & Ratmono, 2013, p. 61). Jika hasil uji F memiliki nilai signifikan $< 0,05$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

Uji t

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali & Ratmono, 2013, p. 62). Jika variabel independen uji t memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien determinasi (R^2)

Bertujuan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang dianggap kuat, jika nilai korelasinya mendekati satu. Kemudian determinasi (R^2) merupakan perangkat yang mengukur tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu nilai nol sampai satu. Jika R^2 mendekati nol, maka kemampuannya sangat terbatas, dan juga sebaliknya (Kuncoro, 2013, p. 246)

4. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Data

Responden dari penelitian ini adalah EIR yang aktif mengajar di semester ganjil 2017 sebanyak 64 orang. Berdasarkan 64 populasi tersebut, peneliti sudah membagikan kuesioner kepada 64 orang EIR tersebut namun kuesioner yang kembali 53. Dari 53 kuesioner tersebut yang dapat diolah hanya 38 yang sesuai dengan kriteria dan disebabkan karena adanya kuesioner yang tidak kembali, adanya kuesioner yang rusak, dan adanya jawaban yang tidak lengkap.

2. Hasil Analisis Data

2.1. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Kompetensi (X^1)

Nilai rata-rata jawaban untuk variabel kompetensi (X_1) adalah 4.45. Hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel ini termasuk kategori setuju. Pertanyaan kelima pada variabel kompetensi memiliki standar deviasi tertinggi sebesar 0.775 yang menunjukkan bahwa sebarannya terpecah dengan luas dari rata-rata, sedangkan pertanyaan kesembilan memiliki nilai standar deviasi terendah menunjukkan bahwa sebaran jawabannya terletak didekat rata-ratanya.

b. Kompensasi (X^2)

Nilai rata-rata jawaban untuk variabel kompensasi (X_2) adalah 3.80. Hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel ini termasuk kategori netral. Pertanyaan ketiga pada variabel kompensasi memiliki standar deviasi tertinggi sebesar 1.125 yang menunjukkan bahwa sebarannya terpecah dengan luas dari rata-rata, sedangkan pertanyaan kedua memiliki nilai standar deviasi terendah menunjukkan bahwa sebaran jawabannya terletak didekat rata-ratanya.

c. Komitmen (X^2)

Nilai rata-rata jawaban untuk variabel komitmen (X_3) adalah 4.10. Hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel ini termasuk kategori setuju. Pertanyaan ketujuh pada variabel komitmen memiliki standar deviasi tertinggi sebesar 1.678 yang menunjukkan bahwa sebarannya terpencar dengan luas dari rata-rata, sedangkan pertanyaan kedua memiliki nilai standar deviasi terendah menunjukkan bahwa sebaran jawabannya terletak didekat rata-ratanya

d. Kinerja (Y)

Nilai rata-rata jawaban untuk variabel kinerja (Y) adalah 4.40. Hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel ini termasuk kategori setuju. Pertanyaan keempat pada variabel kompensasi memiliki standar deviasi tertinggi sebesar 0.764 yang menunjukkan bahwa sebarannya terpencar dengan luas dari rata-rata, sedangkan pertanyaan kedua memiliki nilai standar deviasi terendah menunjukkan bahwa sebaran jawabannya terletak didekat rata-ratanya

2.2. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item variabel dalam penelitian memiliki nilai $\text{sig} \leq 0.05$, sehingga seluruh instrumen variabel dinyatakan valid sehingga instrumen yang digunakan dapat disebarakan kepada populasi dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Pearson	Sig	Kesimpulan
Kompetensi (X_1)	X1.1	0.720	0.000	<i>Valid</i>
	X1.2	0.697	0.000	<i>Valid</i>
	X1.3	0.747	0.000	<i>Valid</i>
	X1.4	0.731	0.000	<i>Valid</i>
	X1.5	0.795	0.000	<i>Valid</i>
	X1.6	0.642	0.000	<i>Valid</i>
	X1.7	0.822	0.000	<i>Valid</i>
	X1.8	0.719	0.000	<i>Valid</i>
	X1.9	0.479	0.001	<i>Valid</i>
	X1.10	0.357	0.014	<i>Valid</i>
Kompensasi (X_2)	X2.1	0.643	0.000	<i>Valid</i>
	X2.2	0.408	0.006	<i>Valid</i>
	X2.3	0.699	0.000	<i>Valid</i>
	X2.4	0.811	0.000	<i>Valid</i>
	X2.5	0.551	0.000	<i>Valid</i>

Variabel	Item	Korelasi Pearson	Sig	Kesimpulan
Kompensasi (X ₂)	X2.6	0.683	0.000	Valid
	X2.7	0.595	0.000	Valid
	X2.8	0.613	0.000	Valid
	X2.9	0.616	0.000	Valid
Komitmen (X ₃)	X3.1	0.644	0.000	Valid
	X3.2	0.703	0.000	Valid
	X3.3	0.539	0.000	Valid
	X3.4	0.664	0.000	Valid
	X3.5	0.790	0.000	Valid
	X3.6	0.689	0.000	Valid
	X3.7	0.372	0.011	Valid
	X3.8	0.448	0.002	Valid
	X3.9	0.798	0.000	Valid
	X3.10	0.821	0.000	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.584	0.000	Valid
	Y2	0.782	0.000	Valid
	Y3	0.750	0.000	Valid
	Y4	0.488	0.001	Valid
	Y5	0.788	0.000	Valid
	Y6	0.803	0.000	Valid
	Y7	0.779	0.000	Valid
	Y8	0.775	0.000	Valid

2.3. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari tiap variabel penelitian memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha >0.6, nilai tersebut > dari nilai kritis atau kurang baik jika < 0.6 sehingga instrumen pertanyaan yang mewakili indikator pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kompetensi (X ₁)	0.869	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0.809	Reliabel
Komitmen (X ₃)	0.829	Reliabel
Kinerja (Y)	0.858	Reliabel

Tabel 2 Uji Reliabilitas

2.4. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai sig sebesar 0.2. Nilai signifikansi tersebut > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa

residual berrdistribusi secara normal

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	.081
Asymp. Sig. (1-tailed)	.200 ^{c,d}

Tabel 3 Uji Normalitas

Hasil uji multikolinieritas didapatkan nilai toleransi > 0.1 dan nilai VIF < 10 . Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, sehingga tidak terdapat adanya korelasi antar variabel independen yang dapat mempengaruhi tingkat kesalahan dari koefisien regresi dan berdampak pada tingkat standar *error* dari hasil regresi.

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X ₁	.613	1.631
X ₂	.858	1.165
X ₃	.567	1.763

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai sig pada masing-masing variabel > 0.05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Spearman's Rho		Nilai sig. (1-tailed)
	Kompetensi	.358
	Kompensasi	.488
	Komitmen	.351

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Linearitas pada menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu kompetensi, kompensasi, dan komitmen memiliki hubungan linear terhadap variabel dependen yaitu kinerja

karena memiliki nilai sig. < 0.05.

Variabel Independen	Variabel Dependent	Sig. Linearity	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	Kinerja (Y)	.000	Linear
Kompensasi (X ₂)		.021	Linear
Komitmen (X ₃)		.000	Linear

Tabel 6 Uji Linearitas

Persamaan *multiple regression* yang dihasilkan dari hasil uji adalah:

$$Y = -0.410 + 0.627X_1 + 0.089X_2 + 0.113X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₂ = Kompensasi

X₁ = Kompetensi

X₃ = Komitmen

Model	Koefisien	Sig.
(Constant)	-.410	.917
Kompetensi (X ₁)	.627	.000
Kompensasi (X ₂)	.089	.209
Komitmen (X ₃)	.113	.206

Tabel 7 Uji *Multiple Regression*

Berdasarkan analisis nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Koefisien kompetensi (X₁) sebesar 0.627, sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi (X₁) dan kinerja (Y) memiliki arah yang sama, sehingga jika kompetensi naik maka kinerja juga akan naik.
2. Koefisien kompensasi (X₂) sebesar 0.089, sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi (X₂) dan kinerja (Y) memiliki arah yang sama, sehingga jika kompensasi naik maka kinerja juga akan naik.

3. Koefisien komitmen (X_3) sebesar 0.113, sehingga dapat diartikan bahwa komitmen (X_3) dan kinerja (Y) memiliki arah yang sama, sehingga jika komitmen naik maka kinerja juga akan naik

2.5. Uji Hipotesis

Nilai signifikansi uji statistik F bernilai 0.000. Nilai tersebut < 0.05 sehingga dapat disimpulkan variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan komitmen (X_3) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) EIR di Universitas Ciputra.

ANOVA	Sig.
Regression	.000

Tabel 8 Uji F

Hasil uji t pada variabel kompetensi (X_1) sebesar 0.000. Nilai tersebut < 0.05 hal ini berarti variabel kompetensi (X_1) secara individual atau parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) EIR di Universitas Ciputra.

Hasil uji t pada variabel kompensasi (X_2) sebesar 0.209. Nilai tersebut > 0.05 hal ini berarti variabel kompensasi (X_2) secara individual atau parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) EIR di Universitas Ciputra.

Hasil uji t pada variabel komitmen (X_3) sebesar 0.206. Nilai tersebut > 0.05 hal ini berarti variabel komitmen (X_3) secara individual atau parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) EIR di Universitas Ciputra.

Model	Sig.
Kompetensi (X_1)	.000
Kompensasi (X_2)	.209
Komitmen (X_3)	.206

Tabel 9 Uji t

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.848 atau 84,8% menunjukkan bahwa hubungan linear variabel independen (kompetensi, kompensasi, dan komitmen) terhadap variabel

dependen (kinerja) bernilai kuat dan positif. Hubungan linear yang kuat dan positif menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan komitmen memiliki peran yang besar bagi kinerja EIR.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.694 atau 69,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja EIR dapat dijelaskan oleh kompetensi, kompensasi, dan komitmen sebesar 0.694 atau 69.4%, sedangkan sisa 30.6% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pembahasan

3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja EIR

Berdasarkan nilai signifikansi uji t variabel kompetensi yaitu sebesar 0.000, maka dapat dipahami bahwa variabel kompetensi (X_1) memiliki pengaruh signifikan secara individual atau parsial terhadap kinerja EIR UC. Hal tersebut terjadi karena esensi terpenting dari seorang EIR ialah pengetahuan, keterampilan yang dimilikinya dan juga kemampuan EIR untuk dapat mementoring mahasiswa UC sebagai calon *entrepreneur* di masa yang akan datang. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pihak UC yaitu memastikan bahwa UC harus membuat standar mengenai keterampilan apa saja yang harus dimiliki oleh para EIR

Berdasarkan hasil analisis atas kuesioner yang dibagikan ke EIR yang aktif mengajar diperoleh beberapa bukti pendukung atas diterimanya hipotesis pertama yaitu :

- a. EIR UC bukan hanya memiliki pengetahuan *entrepreneur* saja tetapi pengetahuan EIR tersebut juga dapat menginspirasi mahasiswa sebagai calon *entrepreneur* di masa yang akan datang
- b. keterampilan yang EIR miliki, membuat EIR memiliki inisiatif yang tinggi dalam menginspirasi mahasiswa
- c. EIR saling menghormati sesama dosen. Sesama dosen yang dimaksudkan ialah dosen dalam kelas yaitu dosen tetap dan EIR itu sendiri

3.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja EIR

Berdasarkan nilai signifikansi uji t variabel kompensasi yaitu sebesar 0.209, maka dapat dipahami bahwa variabel kompensasi (X_2) tidak memiliki pengaruh yang terhadap kinerja. Pernyataan ini didukung oleh wawancara dengan salah satu EIR yang aktif mengajar di UC bahwa mereka UC bukan mencari berapa besar penghasilan yang diberikan namun karena EIR mempunyai kesenangan untuk membagikan pengalaman dan keterampilan yang ia miliki untuk dibagikan kepada mahasiswa. Peneliti menginterpretasi bahwa sebenarnya EIR masih kurang puas dengan pemberian bonus atau insentif, selain itu kompensasi bukan menjadi satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja EIR.

3.3. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja EIR

Berdasarkan nilai signifikansi uji t variabel komitmen yaitu sebesar 0.206, maka dapat dipahami bahwa variabel komitmen (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja EIR di UC. Hal tersebut dapat terjadi karena mayoritas EIR merupakan seorang *entrepreneur* yang mempunyai bisnis sendiri sehingga EIR tidak bergantung kepada UC untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hal tersebut juga didukung oleh hasil pernyataan kuesioner komitmen nomor tujuh “Saya memutuskan untuk bergabung pada UC untuk memenuhi kebutuhan hidup” memiliki *mean* dibawah rata-rata sebesar 2.97%. Mengacu pada hasil tersebut, maka hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja tidak dapat diterima serta rumusan masalah ketiga dalam penelitian ini juga dapat terjawab

5. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja EIR, sehingga hipotesis pertama (H_1) dapat diterima.
- b. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja EIR, sehingga hipotesis kedua (H_2) tidak dapat diterima.
- c. Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja EIR, sehingga hipotesis ketiga (H_3) tidak dapat diterima.

2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- b. Penelitian ini melibatkan subyek penelitian dalam jumlah yang terbatas yaitu 38 orang dan hanya mencakup EIR UC, sehingga diharapkan dapat menambah jumlah populasi atau sampel yang digunakan agar mendapatkan data yang lebih banyak.

3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti sepenuhnya menyadari akan kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini. Berikut adalah keterbatasan yang ada dalam penelitian ini:

- a. Banyak kuesioner yang rusak, tidak lengkap dan tidak kembali sehingga data yang diperoleh kurang dari yang diharapkan peneliti.
- b. Keterbatasan waktu responden yang menyebabkan peneliti kekurangan waktu untuk memperoleh data.
- c. Peneliti menemukan bahwa masih banyak responden yang belum dapat menentukan pilihannya secara jelas atau pasti, dibuktikan dengan banyaknya responden memilih jawaban netral.
- d. Peneliti juga menemukan adanya faktor responden mencari aman dalam menjawab kuesioner dikarenakan pada lembar kuesioner responden diwajibkan untuk mencantumkan nama

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Y. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen. *Jurnal Kontigensi* , Vol. 4, No. 2, 104-115.
- Asa Dana, N. S., & Dewi, A. K. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen* , Vol. 5, No. 9, 5978-6006.
- Bagaskoro, A., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Effect of Compensation and Team Work Through The Performance of Employee Job Satisfaction as Intervening Variabel in PT. Citra Alam Lestari Semarang. *Journal of Management* , Vol. 2, No. 2, 1-9.
- Ciputra. (2015). *Tentang UC : Sejarah*. Retrieved 9 15, 2017, from Universitas Ciputra: <http://www.uc.ac.id/tentang-uc/sejarah/>
- Dirwan, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Ilmu Pendidikan* , Vol. 21, No. 1, 1-8.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2013). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamdiyah, Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management* , Vol. 2, No. 2, 1-10.
- Hidayanto, N. (2016). Hubungan Kompensasi Kompetensi Motivasi terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ngudia Husada Madura. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik* , Vol. 2, No. 2, 419-426.
- Kapahang, J. O., Kojo, C., & Uhing, Y. (2014). Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO . *Jurnal EMBA* , Vol.3, No. 2, 660-670.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* , Vol. 10, No. 1, 25-43.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Vol. 1). Jakarta: Rajawali Pers.
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survei* (Vol. 1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mulyani, S. R. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* , Vol. 5, No. 1, 85-109.
- Mustafa, D. R. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya kepada Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung , Vol. 2, No. 2, 264-283.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pe

