
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS MADAKO TOLITOLI

Oleh

Marlina¹⁾, Ramla Ilham Darise²⁾, Arianti³⁾

^{1,2,3}Universitas Madako Tolitoli

E-mail: [1lhynamarlina27@gmail.com](mailto:lhynamarlina27@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Madako Tolitoli. Adapun variabel yang diteliti adalah Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Dosen (Y). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. instrumen yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner dengan teknik analisis regresi linear berganda di mana data tersebut di analisis menggunakan program SPSS *for windows 23.0*. Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Kabupaten Tolitoli. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli. Kompensasi Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Madako Tolitoli.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Dosen merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah Universitas, karena Dosen berperan penting sebagai kekuatan utama dalam menjalankan roda akademik yang ada di Perguruan tinggi. Setiap Perguruan tinggi melakukan banyak cara untuk dapat meningkatkan performa kinerja dosennya dengan tujuan untuk peningkatan produktivitas dan kualitas dari perguruan tinggi tersebut.

Tercapainya tujuan perguruan tinggi dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi tidak hanya dikarenakan oleh faktor sarana dan prasarana dan lingkungan melainkan karena Sumber daya yang hebat.

Kinerja dosen dalam suatu perguruan tinggi dapat dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya kompensasi dan lingkungan kerja. Salah satu yang menjadi pertimbangan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dan adil kepada dosen, pemberian kompensasi juga dapat membuat dosen termotivasi untuk lebih giat dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi dengan memenuhi faktor tersebut maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau

tidak langsung yang diterima dosen sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perguruan tinggi (Hasibuan, 2017). Hal ini terlihat juga dari hasil observasi peneliti yang menemukan ternyata pemberian kompensasi di Universitas Madako Tolitoli belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Selain kompensasi salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja dosen adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti, Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar Dosen yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dapat dipahami bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu keadaan fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dosen saat menjalankan tugasnya. Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja Dosen, semakin banyak tekanan didalam ruangan kerja serta tidak



adanya ruangan yang mendukung sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja Dosen. Perguruan tinggi harus lebih mempertimbangkan hal-hal seperti ini agar lebih memudahkan Dosen untuk bekerja serta untuk mencapai tujuan perguruan tinggi. Tekanan di dalam lingkungan kerja juga dapat mengganggu psikologis Dosen, dengan adanya suasana yang cukup memadai untuk Dosen, maka semakin banyak produktifitas yang dihasilkan, dan peningkatan jumlah Dosen yang bekerja di perguruan tinggi akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Madako Tolitoli**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Madako Tolitoli?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Madako Tolitoli?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Madako Tolitoli?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen Universitas Madako Tolitoli.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Madako Tolitoli.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Dosen Universitas Madako Tolitoli.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang meliputi proses perencanaan, proses pengorganisasian,

penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan perguruan tinggi, (Bangun, 2012:5). Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting yang dapat membuat tujuan-tujuan organisasi tercapai dengan terus dikembangkan.

Kompensasi

Sedarmayanti (2015:239), mendefinisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh Dosen sebagai balas jasa kerja mereka.

Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Dosen sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perguruan tinggi.

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2014:445) diantaranya:

1. Upah dan gaji, merupakan dasar yang seringkali digunakan untuk Dosen produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya digunakan untuk tarif pembayaran bulanan yang diberikan secara periodik.
2. Insentif, kompensasi tambahan baik di dalam maupun di luar gaji pokok diberikan oleh organisasi, kepada Dosen dengan pencapaian yang baik.
3. Tunjangan, yang berkaitan dengan hubungan keDosenan seperti cuti, program pensiun, asuransi dan lainnya.
4. Fasilitas, layanan yang diberikan kepada Dosen untuk memenuhi kebutuhan yang menyangkut dengan pekerjaannya seperti mobil, tempat ibadah yang nyaman, wifi dan lainnya.

Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2011:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas atau bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2011:34), yang Menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah : a. Penerangan, b. Sirkulasi udara, c. Ukuran ruang kerja, d. Tata letak ruang kerja,

e. Privasi ruang kerja, f. Kebersihan, g. Suara bising, h. Penggunaan warna, i. Peralatan kantor, j. Keamanan kerja, k. Musik ditempat kerja, l. Hubungan sesama kerja, m. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Kinerja Dosen

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi). Kinerja Depdiknas (2004), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Menurut Bernadetha Nadeak (2020:9) kinerja dosen dapat diukur dari:

1. Produktivitas yang dihasilkan oleh dosen selama bertugas pada suatu program studi dari waktu ke waktu, dapat dilihat dari banyaknya capaian yang dapat direalisasikan dosen atas program kerja dari program studi yang telah disusun bersama warga kampus.
2. Kualitas kerja dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bertugas pada program studi tertentu.
3. Banyaknya inisiatif dosen dalam mencari strategi untuk merealisasikan program kerja yang dicanangkan oleh program studi tertentu.
4. Kerja sama dengan dosen, Dosen dan masyarakat dalam merencanakan dan melaksanakan tujuan program studi.
5. Keberhasilan dosen dalam setiap kegiatan program studi terutama dalam mencari solusi dalam memecahkan masalah yang dihadapinya selama melaksanakan tugasnya.
6. Kemampuan dosen dalam mengatasi tekanan dan intervensi dari pihak luar dan atasan, serta kemampuan dosen dalam membangkitkan dan mengelola motivasi yang ada dalam dirinya dan lingkungannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kampus Universitas Madako Tolitoli.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di Universitas Madako Tolitoli yang tercatat di Forlap Dikti dan memiliki NIDN pada tahun 2021 sampai 2022, yaitu total jumlah populasi adalah 125 (seratus dua puluh lima) orang.

Teknik pengumpulan data adalah Observasi atau pengamatan dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Heteroskedastitas
 - c. Uji Multikolinieritas
4. Uji Hipotesis
 - a. Uji t
 - b. Uji f

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

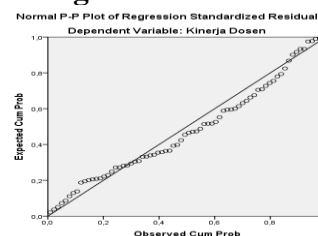
1. Uji Normalitas

Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regres variabel dependen (terikat) variabel independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) Pada sumber diagonal dan grafik.

- a. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1 Regresi standardized residual



Sumber : Data diolah output spss 23.0



Berdasarkan gambar 4.1 di atas, maka dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis, diagonal sehingga dapat di simpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat dideteksi dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* variabel bebas > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya apabila nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.1
Uji Multikolinearitas

Coefficient Correlations^a

Model		Lingkungan Kerja	Kompensasi
1	Correlations	1,000	-,251
		-,251	1,000
	Covariances	,019	-,003
		-,003	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

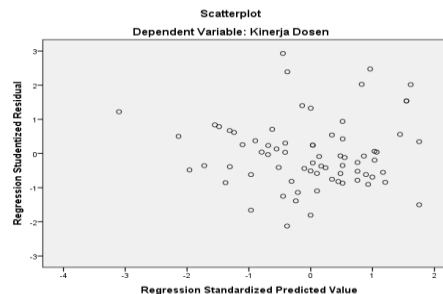
Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas dalam penelitian ini artinya model regresi tersebut telah baik dan layak, tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastistas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model persamaan terjadi ketidaksamaan varians dari residul dari satu pengamatan ke pengamatan lain, uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*.

Hasil uji heteroskedastitas dari model persamaan yang berbentuk tersaji pada gambar berikut ini :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.2. terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini member makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi heteroskedastistas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi berganda dimana akan di uji secara empiric untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	23,721	5,074		4,675	,000			
	Kompensasi	,277	,075	,376	3,690	,000	,937	1,067
	Lingkungan Kerja	,463	,136	,347	3,405	,001	,937	1,067

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber data diolah output SPSS 23,0

Berdasarkan hasil dari coefficients^a diatas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,721 + 0,277 X1 + 0,463 X2$$

1. Konstanta sebesar 23,721 Artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja tidak ada maka kinerja dosen sebagai 23,721
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,277. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,463 Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Pengajuan secara parsial dimasukkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk membuktikan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer SPSS 23,0 maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.3
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,721	5,074		4,675	,000		
	Kompensasi	,277	,075	,376	3,690	,000	,937	1,067
	Lingkungan Kerja	,463	,136	,347	3,405	,001	,937	1,067

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

a. Kompensasi (X_1) terhadap kinerja dosen

Variabel kompensasi, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 3.690 sementara tingkat signifikan sebesar 0,000 Dengan demikian nilai sig < 0,05 Sehingga taraf kepercayaannya 95% sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di kampus Universitas Madako Tolitoli. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Kampus Universitas Madako Tolitoli” Maka hasil uji t ternyata terbukti.

b. Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja dosen.

Variabel lingkungan kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 3,405 sementara tingkat signifikan sebesar 0,000 dengan demikian nilai sig < 0,05 taraf kepercayaan 95% sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli. Dengan demikian maka

hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli” maka hasil uji t ternyata terbukti.

2. Uji F (simultan)

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel, yakni Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan variabel terikat Tenaga Kinerja Dosen (Y) di kampus Universitas Madako Tolitoli.

Tabel 4.4
Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	513,033	2	256,516	16,810	,000 ^b
	Residual	1052,912	69	15,260		
	Total	1565,944	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil uji simultan (F) bahwa tabel ANOVA diperoleh F_{hitung} sebesar 16,810 dengan nilai signifikan 0,000, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan sampel (n) = 72 jumlah variabel bebas (k) = 2: taraf signifikan $\alpha = 5\%$, $df = n(k+1) = 68$ Sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,13 Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (16,810 > 3,13) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari taraf ketidakpercayaan (0,000 < 0,05). Hasil ini memberikan makna bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

PEMBAHASAN

Kampus Universitas Madako Tolitoli merupakan salah satu perguruan tinggi yang ada di Kabupaten Tolitoli. Di dalam penelitian ini hanya dua variabel bebas yang di duga berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli yaitu variabel bebas pertama adalah Kompensasi dan kedua Lingkungan Kerja sedangkan variabel terikat yaitu kinerja dosen. Penjelasan pengaruh variabel X terhadap variabel Y baik secara



simultan maupun secara persial adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen

Sedarmayanti (2015:239), mendefinisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh Dosen sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi yang berupa gaji, insentif dan tunjangan adalah faktor penting yang mempengaruhi meningkatnya suatu kinerja Dosen. Semakin besar kompensasi yang diberikan perguruan tinggi kepada Dosennya, maka akan semakin tinggi usaha para Dosen untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil pengujian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli. Hasil ini dapat dilihat pada nilai uji signifikan pengaruh parsial (uji t) dan *adjusted R square*. Hal tersebut didukung pula dengan hasil pengujian distribusi frekuensi yang membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli tinggi dimana tingkat perolehan nilai rata-rata *mean* sebesar dengan kriteria tinggi. Meskipun dalam kenyataannya kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan upah minimum kabupaten.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Sedarmayati (2011:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas atau bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja Dosen, lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi Dosen dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja Dosen meningkat. Lingkungan kerja terhadap prosedur hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli. Hasil inidapat dilihat pada nilai uji

signifikan pengaruh parsial (uji t) dan *adjusted R.Square*.

Hasil tersebut didukung pula dengan hasil pengujian distribusi frekuensi yang membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum dosen di Universitas Madako Tolitoli menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja yang lebih efektif. Pengertian ini bahwa hipotesis yang dijabarkan sebelumnya sejalan dengan penelitian ini.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja dosen. Setiap dosen harus mendapatkan kompensasi yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja dosen pada perguruan tinggi, hal ini pun terjadi di Universitas Madako Tolitoli. Kompensasi dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja dosen dosen, kompensasi sangat kuat kaitannya dengan kebutuhan hidup sehingga dosen yang mendapatkan kompensasi yang sesuai sangat berperan dalam meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja dosen yang baik dan sesuai peraturan juga mampu meningkatkan semangat bekerja. Hal ini mencegah menurunnya kinerja dosen saat mengajar, Pemberian kompensasi yang sesuai serta lingkungan kerja yang lebih kondusif di Universitas Madako Tolitoli dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian data dan pembahasan yang dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli yang berarti kompensasi mempunyai andil dalam

- mempengaruhi kinerja Dosen di Universitas Madako Tolitoli. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli yang berarti selain kompensasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli.
 3. Variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli itu artinya kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai peran dalam mempengaruhi kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli.
- Saran**
- Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang di berikan peneliti adalah:
1. Pihak rektorat di Universitas Madako Tolitoli sebaiknya lebih meningkatkan fasilitas penunjang belajar mengajar berupa ruangan untuk belajar mahasiswa.
 2. Pihak Rektorat di Universitas Madako Tolitoli sebaiknya lebih meningkatkan penyediaan ruang kerja untuk para dosen.
 3. Dosen di Universitas Madako Tolitoli sebaiknya lebih meningkatkan disiplin, seperti datang tepat waktu dan mengajar sesuai waktu yang terjadwal.
 4. Dosen Universitas Madako Tolitoli mempertahankan peningkatan kerjasama terkait pemahaman mahasiswa terhadap mata kuliah yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- [2] Nadeak, Bernadetha, 2020. *Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia*, Bandung: Widina Bhakri Persada.
- [3] Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [4] Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [5] Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [6] Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [7] 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Surya, Dharma, MPA (2018), *Manajemen Kinerja falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- [9] Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- [10] Situmorang, D. P. P. (2020). *kinerja Dosen sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada PT . Taspen Persero KCU Medan) program studi manajemen*. 124. <http://ebin.pub/skripsi.html>
- [11] Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen*. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i3.13407>



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN