

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

The Influence of Organizational Commitment, Compensation And Work Environment on Lecturer Performance

Aldi Saya¹

Sahrul Hi. Posi²

Suharli Manoma³

^{1,2,3} Program Studi Akuntansi, Fakultas Ilmu Sosial dan Kependidikan, Universitas Hein Namotemo, Indonesia

ABSTRACT

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan data primer dengan membagikan kuesioner kepada responden. Sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 33 dosen di Universitas Hein Namotemo. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian data dilakukan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS). Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa, variabel komitmen organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Nilai pearson correlation yaitu $R = 0,603$, artinya terdapat hubungan antara variabel komitmen organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja dosen adalah cukup kuat atau sebesar 60,3%. Sedangkan untuk koefisien determinan (R^2) diperoleh nilai R -square sebesar 0,364 atau 36,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 36,4% kinerja dosen, dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Dosen*

The purpose of this research is to test and find out the influence of organizational commitment, compensation and work environment on lecturer performance. This type of research is quantitative

INFORMASI ARTIKEL

Diterima 18 Oktober 2024

Direvisi 29 Desember 2024

Disetujui 30 Desember 2024

Terpublikasi 09 Januari 2025

*Korespondensi:

Nama: Sahrul Hi. Posi

E-mail:

sahrulposi@gmail.com

*E-ISSN : 2622-6898

research with a descriptive approach. This research uses primary data by distributing questionnaires to respondents. The sample in the research was 33 lecturers at Hein Namotemo University. Data were analyzed using multiple linear regression analysis and data testing was carried out using the Statistical Package for Social Science (SPSS) program. Based on the results of the regression analysis, it shows that partially the variables of organizational commitment and compensation have a positive and significant effect on lecturer performance variables, while work environment variables have a negative and significant effect on lecturer performance. The results of simultaneous hypothesis testing show that the variables of organizational commitment, compensation and work environment have a significant effect on lecturer performance. The Pearson correlation value is $R = 0.603$, meaning that there is a relationship between the variables of organizational commitment, compensation and work environment and lecturer performance which is quite strong or 60.3%. Meanwhile, for the determinant coefficient (R^2), the R-square value was 0.364 or 36.4%. This shows that 36.4% of lecturers' performance is influenced by organizational commitment, compensation and work environment factors, while the remainder is influenced by other factors not explained in this research.

Keywords: *Organizational Commitment, Compensation, Work Environment, Lecturer Performance*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan bagian dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang diarahkan untuk mengembangkan SDM yang berkualitas. Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa telah menjadi bagian dari strategi pembangunan nasional yang sangat penting dan dilandasi serta dijamin dengan perundang-undangan (Armanto dan Gunarto, 2020).

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena merupakan penggerak utama dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki dedikasi tinggi untuk dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya ialah dengan cara melakukan pengelolaan sumber daya yang baik sehingga komitmen organisasional setiap pegawainya akan meningkat dan dapat mewujudkan visi dan misi yang menjadi tujuan dari organisasi (Faisal dan Dewi, 2019).

Komitmen organisasi merupakan suatu rasa psikologis pada diri pegawai sebuah organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, serta adanya kemauan untuk dapat membantu dalam tercapainya tujuan organisasi dan adanya rasa keinginan untuk mempertahankan kedudukannya. Sehingga semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai serta kinerja organisasi tersebut (Ramadhina, 2018).

Menurut Armanto dan Gunarto (2020), bahwa terdapat banyak faktor yang menyebabkan dosen tetap belum melaksanakan kinerja dengan baik, salah satunya adalah diduga karena kurangnya komitmen dari pihak yayasan sebagai pemilik dan komitmen pimpinan sebagai pengelola perguruan tinggi. Faktor lain yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja dosen adalah kurangnya kompensasi bagi dosen tetap, sehingga diprediksi berpengaruh pada kinerja dosen tetap pada PTS tersebut.

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, transportasi, insentif, kesehatan, dan tunjangan jabatan (Siswanda et al., (2021).

Menurut Muljani (2002) (Faisal dan Dewi, 2019) menjelaskan bahwa kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil, maka akan menimbulkan rasa kecewa pegawai, sehingga pegawai yang baik akan meninggalkan organisasinya. Oleh karena itu, agar dapat mempertahankan pegawai yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga pegawai yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di organisasi yang dimana ia bekerja.

Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan setiap perusahaan adalah lingkungan kerja, Lingkungan Kerja menurut Rivai (2006) (Heliawan dan Fitria, 2018) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan apabila lingkungan kerja baik, maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila sumber daya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang dilakukan hasilnya sangat berbeda, diantaranya, Heliawan dan Fitria (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen. Sedangkan hasil penelitian Said et al., (2020), Armanto dan Gunarto (2020) dan Siswanda et al., (2021) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yang artinya, semakin kuat komitmen dalam organisasi dan semakin tinggi komitmen berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Dosen. Hasil penelitian Ardin (2017), Heliawan dan Fitria (2018), Afriliani (2020), Josiah (2021), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yang artinya, semakin tinggi atau semakin rendahnya lingkungan kerja maka akan memberi pengaruh atas tinggi rendahnya kinerja dosen. Hasil penelitian Mustikawati et al., (2019), Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faisa dan Dewi (2019), Armanto dan Gunarto (2020), Said et al., (2020), Siswanda et al., (2021), Mardiana dan Paryanti (2021) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yang artinya bahwa dengan meningkatnya kompensasi bagi dosen, maka kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh secara parsial dan simultan komitmen organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Hein Namotemo yang beralamat di Jalan Kawasan Pemerintah, Vila Vak I Kabupaten Halmahera Utara-Tobelo. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah dosen aktif di Universitas Hein Namotemo Sebanyak 33 orang.

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda dengan 2 (dua) variabel independen adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Kinerja Dosen
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- X_1 = Komitmen Organisasi
- X_2 = Kompensasi
- X_3 = Lingkungan Kerja
- ε = Error term

Seanjutnya, langkah-langkah untuk menguji hipotesis yakni dengan meakukan uji simultan, uji parsial dan uji koefisien determinasi R^2 .

Hipotesis

H1: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen

H2: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen

H3: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen

H4: Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10.728	2.831
Komitmen Organisasi X_1	.580	.172
Kompensasi X_2	.462	.147
Lingkungan Kerja X_3	-.454	.162

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen Y

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 16.0

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda tersebut, dapat disusun model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,728 + 0,580 X_1 + 0,462 X_2 - 0,454 X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas, dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1. Pada persamaan regresi di atas, menunjukkan nilai konstanta 10,728. Artinya apabila variabel komitmen organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan, maka kinerja dosen adalah sebesar 10,728 satuan.
2. Berdasarkan uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi adalah 0,580. Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasi dapat meningkatkan Kinerja Dosen. Penambahan komitmen organisasi sebesar 1 satuan dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,580 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain seperti kompensasi dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan atau tetap. Hal ini berarti bahwa peningkatan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 58,0%.
3. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi adalah 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi

ternyata dapat meningkatkan kinerja dosen. Penambahan kompensasi sebesar 1 satuan dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,462 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain seperti komitmen organisasi dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan atau tetap. Hal ini berarti bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 46,2%.

4. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja adalah -0,454. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ternyata tidak dapat mempengaruhi kinerja dosen. Penambahan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan dapat meningkatkan kinerja dosen dan sebaliknya dalam hasil tersebut diperoleh -0,445 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain seperti komitmen organisasi dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan atau tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.728	2.831		3.789	.001
Komitmen Organisasi X ₁	.580	.172	.524	3.375	.002
Kompensasi X ₂	.462	.147	.521	3.147	.004
Lingkungan Kerja X ₃	-.454	.162	-.487	-2.808	.009

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 16.0

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi 0,002 > α 0,05. Pada derajat kebebasan (n-k) 33-4 = 29, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,699 dan t_{hitung} 3,375. Hal ini berarti bahwa H₁ diterima atau dengan kata lain variabel komitmen organisasi (X₁) secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y) di Universitas Hein Namotemo.
2. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,004 > α 0,05. Pada derajat kebebasan (n-k) 33-4 = 29, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,699 dan t_{hitung} 3,147 > t_{tabel} . Hal ini berarti bahwa H₂ diterima atau dengan kata lain variabel kompensasi (X₂) secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y) di Universitas Hein Namotemo.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,009 > α 0,05. Pada derajat kebebasan (n-k) 33-4 = 29, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,699 dan t_{hitung} -2,808. Hal ini berarti bahwa H₃ ditolak atau dengan kata lain variabel lingkungan kerja (X₃) secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen (Y) di Universitas Hein Namotemo.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	180.871	3	60.290	5.522	.004 ^a
Residual	316.644	29	10.919		
Total	497.515	32			

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 5,522 >$ nilai $F_{tabel} = 2,934$ pada derajat kebebasan (df 1 adalah k-1= 4-1 = 3 dan df 2 adalah n-k = 33-4= 29), dan pada tingkat p-value di kolom signifikan adalah 0,004 < 0,05. Dari hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, atau dengan kata lain komitmen organisasi (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja dosen (Y).

Koefisien Determenasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,603 ^a	0,364	0,298	3,30435

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa nilai pearson correlation yaitu $R = 0,603$, artinya terdapat hubungan antara variable komitmen organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja dosen adalah cukup kuat atau sebesar 60,3%. Sedangkan untuk koefisien determinan (R^2) diperoleh nilai R-square sebesar 0,364 atau 36,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 36,4% kinerja dosen, dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 63,6% ($100\% - 36,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian yang dilakukan dengan tingkat signifikan pada uji t terhadap H_1 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh kinerja dosen. Hasil ini dapat diterima karena variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,375 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,699 dan dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ secara parsial komitmen organisasi atau H_1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Said et al., (2020), Armanto dan Gunarto (2020) dan Siswanda et al., (2021) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yang artinya, semakin kuat komitmen dalam organisasi dan semakin tinggi komitmen berpengaruh pada meningkatnya kinerja dosen.

Komitmen organisasi merupakan merefleksikan sikap seseorang dan bagaimana tingkat identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya dan ketidak sediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut (Armanto dan Gunarto, 2020). Pada dasarnya kinerja dosen dapat dilaksanakan dengan baik apabila terdapat dukungan dari pegawai melalui komitmen yang kuat terhadap tempat mereka bekerja, komitmen akan terlihat dari sikap pegawai yang memiliki keterlibatan, keterikatan serta rasa bangga terhadap instansi tersebut sehingga pegawai akan berusaha dengan maksimal untuk meningkatkan serta menciptakan kondisi instansi menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Soekidjan (2009) (Said et al., 2020), menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Komitmen yaitu kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Komitmen organisasi mendapatkan hasil : bahwa komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja; Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan "Self Control"; Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen

Hasil uji yang dilakukan dengan tingkat signifikan pada uji t terhadap H_2 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,147 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,699 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan secara parsial kompensasi atau H_2 berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faisa dan Dewi (2019), Armanto dan Gunarto (2020), Said et al., (2020), Siswanda et al., (2021), Mardiana dan Paryanti (2021) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yang artinya bahwa dengan meningkatnya kompensasi bagi dosen, maka kinerjanya akan meningkat.

Menurut Martoyo (1999) (Heliawan dan Fitria, 2018), menjelaskan bahwa pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan. besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka biasa turun secara dramatis. Tujuan kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga dapat memotivasi setiap karyawan untuk bekerja lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa H_3 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,808 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 1,699 dengan signifikansi $0,009 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan secara parsial lingkungan kerja atau H_3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo.

Hasil pengujian hipotesis ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Ardin (2017), Afriliani (2020), Josiah (2021), Siswanda et al., (2021), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yang artinya, semakin tinggi atau semakin rendahnya lingkungan kerja maka akan memberi pengaruh atas tinggi rendahnya kinerja dosen. Tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo et al., (2020), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yang artinya,

Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan apabila lingkungan kerja baik, maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila sumber daya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Heliawan dan Fitria, 2018).

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan uji simultan, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 5,522 > \text{nilai } F_{tabel} = 2,934$ dan pada tingkat $p\text{-value}$ di kolom signifikan adalah $0,004 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, atau dengan kata lain komitmen organisasi (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa, secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo. Hasil ini dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,375 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,699 dan dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,002 < 0.05$. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo. Hasil ini dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,147 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,699 dengan signifikansi $0,004 < 0.05$, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo. Dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,808 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 1,699 dengan signifikansi $0,009 < 0.05$. Sedangkan secara simultan diketahui bahwa variabel komitmen organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo. Dengan nilai signifikan adalah 0,004 lebih kecil dari 0,05.

Daftar Pustaka

- Ardin. (2017). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, Volume 5, Nomor 2. <https://doi.org/10.21009/JPEB.005.2.8>
- Afriliani, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang Tahun 2017. *Eduka: Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*. Vol. 5 No. 1. <http://dx.doi.org/10.32493/eduka.v5i1.7458>
- Armanto, R., & Gunarto, M. (2020). Pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS). *MBIA*. Vol. 19, No. 2. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/mbia/article/view/993>
- Faisal, M., & Dewi, I. G.A.M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p16>
- Heliawan, Y. A., & Fitria, T. N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas Surakarta. *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS*, 1(1), 85–97. Retrieved from <https://prosiding.stie-aas.ac.id/index.php/prosenas/article/view/16>
- Josiah, T. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah (STES) Tunas Palapa Lampung Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*. Vol. 7, No. 1. <https://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/view/1251>
- Mustikawati., Ansar., & Yahya, M. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Dosen Stmik Handayani Makassar. *YUME: Journal of Management*, Volume 2 No. 3 2019. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/481>
- Mardiana, E., & Paryanti, A.B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC & GA Group Head PT Jasamarga Jalanlayang Cikampek. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2, No. 1. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/62>

- Ramadhina, R. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Survey pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/6790>
- Said, M., Said, I.M., & Jam'an, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pariwisata Makassar Dalam Melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi. *Jurnal Competitiveness*. Vol. 9, Nomor 2.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4733>
- Siswanda, M.A., Mora, Z., & Chandra, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Ptpn I Tanjung Seumantoh. *JIM Manajemen: Manajerial Terapan*, Volume 1, Nomor 1.
<https://jim.unsam.ac.id/index.php/JMT/article/view/120>
- Sabilalo, M.A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A.R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Management & Business*. Vol 3, No. 2.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/757>