



## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dosen STIKes Alifah Padang

Nurul Pratiwi<sup>1\*</sup>, Salfadri<sup>2</sup>, Meri Dwi Anggraeni<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang, Indonesia

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang, Indonesia

\*Corresponding Author: [nurulpratiwi2010003530026@gmail.com](mailto:nurulpratiwi2010003530026@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator manakah yang dominan dari kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja dosen STIKes Alifah Padang menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data adalah TCR, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinan sedangkan metode pengujian hipotesis adalah uji t dan uji F, populasi 47 orang dan sampel penelitian 35 orang. Hasil Penelitian Indikator yang dominan dari kompensasi adalah insentif dengan nilai TCR sebesar 87,00%, indikator yang dominan dari lingkungan kerja fisik adalah fasilitas dengan nilai TCR sebesar 85,80% dan indikator yang dominan dari kinerja dosen adalah kualitas kerja dengan nilai TCR sebesar 90,20%, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang dan kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang. Sedangkan Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang sebesar 36,50% sedangkan sisanya 63,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai data awal untuk peneliti berikutnya dalam mengkaji permasalahan ini dalam konteks dan isu yang berbeda.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja

**Abstract:** This study aims to determine which indicators are dominant from compensation, physical work environment and performance of STIKes Alifah Padang lecturers to test and analyze the influence of compensation and physical work environment on the performance of STIKes Alifah Padang lecturers partially and simultaneously. This study used the data analysis method of TCR, multiple linear regression analysis and determinant coefficients while the hypothesis testing method was t-test and F test, population of 47 people and a research sample of 35 people. Research Results The dominant indicators of compensation are incentives with a TCR value of 87.00%, the dominant indicator of the physical work environment is facilities with a TCR value of 85.80% and the dominant indicator of lecturer performance is the quality of work with a TCR value of 90.20%, compensation has a significant effect on the performance of STIKes Alifah Padang lecturers, the physical work environment has a significant effect on the performance of STIKes Alifah Padang lecturers and compensation and The physical work environment has a significant effect on the performance of STIKes Alifah Padang lecturers. Meanwhile, the contribution of compensation and physical work environment to the performance of STIKes Alifah Padang

*lecturers was 36.50% while the remaining 63.50% was influenced by other variables outside of this study. The results of this study can be used as preliminary data for the next researcher in examining this problem in different contexts and issues.*

**Keywords:** Compensation, Physical Work Environment and Performance

## PENDAHULUAN

Kinerja dosen merupakan capaian hasil dari seorang dosen dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya (Hasibuan, 2020). Dalam lingkup perguruan tinggi saat ini kinerja dosen menjadi salah satu faktor krusial bagi keberhasilan perguruan tinggi. Menurut Afandy (2021) kinerja dosen diukur dari tiga tugas pokok, yaitu: Pertama, aspek pengajaran yaitu bagaimana dosen menyampaikan materi pembelajaran terhadap mahasiswa. Kedua, penelitian yaitu publikasi jurnal-jurnal ilmiah secara internasional. Ketiga, pengabdian masyarakat yaitu sejauh mana kontribusi dosen serta dampak positif yang dihasilkan bagi kesejahteraan masyarakat.

Pada aspek pengajaran, kinerja dosen sangat berpengaruh bagi tercapainya mutu dari penyelenggaraan pendidikan (Pachler et al., 2019). Dalam hal ini dosen harus menyusun kurikulum dan materi perkuliahan yang relevan dan kemudian menyampaikan materi perkuliahan tersebut kepada mahasiswa dengan cara yang interaktif (Handoko, 2021). Lebih lanjut, dalam aspek pengajaran dosen juga mempunyai tugas untuk membimbing mahasiswa dalam melakukan penelitian. Selain itu, menurut Hery (2019) kinerja dosen tidak hanya dituntut untuk mahir dalam menyampaikan materi melainkan juga dituntut untuk melakukan penelitian-penelitian ilmiah guna berkontribusi dalam kemajuan. Karena penelitian ilmiah merupakan kunci utama dalam pengembangan ilmu pengetahuan, sehingga dosen selain menjadi tenaga pendidik profesional juga memiliki kewajiban untuk melakukan penelitian ilmiah (Wirawan 2022).

Hal penting lainnya dari kinerja dosen adalah pengabdian terhadap masyarakat sebagai implementasi atas penelitian dan pengajaran. Dalam hal ini, dosen dituntut berkontribusi secara nyata sebagai konsekuensi dari ilmu yang mereka miliki (Wirawan 2022). Pengabdian kepada masyarakat dapat berbentuk pembuatan proyek yang bermanfaat bagi kepentingan masyarakat, pelatihan maupun konsultasi kepada masyarakat.

Tugas-tugas dosen tersebut tentu memiliki bobot pekerjaan yang berat. Dosen sering kali memiliki beban kerja yang tinggi terutama jika mereka harus mengajar banyak kelas sekaligus menjadi pembimbing bagi mahasiswa yang melakukan penelitian. Beban kerja dosen (BKD) merupakan gambaran beban SKS dosen melaksanakan Tri Dharma dalam satu semester ke depan dan pengajara, penelitian dan pengabdian masyarakat. BKD ini perlu dilaporkan secara periodic untuk mengetahui gambaran kinerja real dosen melaksanakan Tri Dharma dalam hitungan SKS satu semester terakhir yang sudah dijalani, dimana batas rentang SKS paling sedikit sepadan dengan 12 SKS dan paling banyak 16 SKS pada semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya (sumber lldikti.go.id) Selain itu, keterbatasan anggaran dari perguruan tinggi sehingga menyebabkan dosen kekurangan sumber daya seperti perpustakaan, fasilitas laboratorium atau perangkat lunak yang dibutuhkan untuk pengajaran dan penelitian (Kasmir, 2020). Hal ini akan menyebabkan penurunan kinerja sehingga berdampak pada kualitas pengajaran. Lebih lanjut, adanya perubahan kurikulum dan persyaratan akademik juga menjadi tantangan bagi kinerja dosen. Rendahnya pendidikan dosen yang belum mencapai doctor juga akan mempengaruhi kualitas pengajaran.

**Tabel 1.** Jumlah dosen STIKes Alifah Padang menurut Prodi dengan Status Serdos

Prodi	Jumlah Dosen		Total
	Sedos	Belum Sedos	
Kebidanan	7 (85%)	1 (15%)	8
Keperawatan	9 (76%)	4 (24%)	13
Kesehatan Masyarakat	15 (93%)	1 (7%)	16
Profesi Ners	4 (100%)	-	4
Profesi Bidan	5 (83%)	1 (17%)	6
<b>Total</b>	<b>40 (85%)</b>	<b>7 (15%)</b>	<b>47</b>

Sumber :STIKes Alifah Padang 2023

Berdasarkan tabel 1 data yang didapat dari penilaian kinerja dosen tahun 2023 dilihat dari status dosen yang sudah Serdos itu paling banyak ada di Prodi Kesehatan masyarakat sebanyak 93% dari total jumlah 40 dosen di ketiga prodi. Dimana sebanyak 85% total keseluruhan dosen sudah Sertifikasi, dan 15% dosen yang belum Sertifikasi. Perlu adanya peningkatan dalam kinerja agar semua dosen di STIKes Alifah Padang sudah sertifikasi semua.

**Tabel 2 :** Jumlah dosen STIKes Alifah Padang menurut Prodi dengan Status Jenjang Pendidikan

Prodi	Jumlah Dosen		Total
	S2	S3	
Kebidanan	7 (87%)	1 (13%)	8
Keperawatan	12 (92%)	1 (8%)	13
Kesehatan Masyarakat	16 (100%)	-	16
Profesi Ners	4 (100%)	-	4
Profesi Bidan	6 (100%)	-	6
<b>Total</b>	<b>45 (95%)</b>	<b>2 (5%)</b>	<b>47</b>

Sumber : STIKes Alifah Padang 2023.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat total jumlah dosen di STIKes Alifah Padang itu rata-rata pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 95% dan 5% itu sudah menyelesaikan pendidikan S3. Dari data tersebut masih kurangnya pendidikan dosen yang mencapai S3 sehingga harus ditingkatkan lagi.

**Tabel 3.** Jumlah dosen STIKes Alifah Padang menurut Status Serdos dengan jabatan fungsionalnya.

Prodi	Jabatan				total
	Lector Kepala	Lector	Asisten ahli	Tenaga Pengajar	
Kebidanan	-	4 (50%)	2 (25%)	2 (25%)	8
Keperawatan	-	7 (54%)	4 (31%)	2 (15%)	13
Kesehatan Masyarakat	1(6%)	6 (37%)	5 (32%)	4 (25%)	16
Profesi Ners	-	-	4 (100%)	-	4
Profesi bidan	-	2 (33%)	4 (67%)	-	6
<b>Total</b>	<b>1 (2%)</b>	<b>19 (40%)</b>	<b>19 (40%)</b>	<b>8 (18%)</b>	<b>47</b>

Sumber :STIKes Alifah Padang 2023.

Berdasarkan tabel 3 dari data tersebut dapat dilihat bahwa 2% dosen yang sudah memiliki jabatan Lektor Kepala dari prodi kesehatan masyarakat. Sebanyak 40% sudah memiliki jabatan Lektor dari keseluruhan prodi, sebanyak 40% dosen yang memiliki jabatan Asisten Ahli, dan 18% dosen yang masih berjabatan Tenaga pengajar. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa baru 1 orang dosen yang berjabatan Lektor Kepala, dan perlu adanya peningkatan lagi kinerja dosen agar setidaknya di STIKes Alifah Padang para dosen sudah berjabatan minimal Lektor dan Asisten Ahli.

Pendidikan tinggi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Dosen sebagai tenaga pendidik memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan pendidikan tinggi, yang mencakup pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja dosen harus terus dipantau dievaluasi dan untuk memastikan kualitas pendidikan yang diberikan.

Di STIKes Alifah Padang, penilaian kinerja dosen dilakukan secara periodik untuk memastikan bahwa setiap dosen dapat memberikan kontribusi maksimal dalam tiga aspek utama: pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan laporan penilaian kinerja dosen tahun 2023, terdapat 5% dosen serdos yang masih dengan jabatan tenaga pengajar, 45% dosen yang sudah serdos yang pangkatnya masih asisten ahli, dan 47,5% itu sudah lector, sedangkan yang belum serdos wajib mempunyai jabatan fungsional, terdapat beberapa temuan penting yang dapat menjadi dasar untuk penelitian ini.

Dari banyaknya permasalahan atas tuntutan kinerja dosen tersebut, terjadi karena kompensasi yang diterima rendah sementara beban kerja yang tinggi, kurangnya profesionalitas dikarenakan lingkungan fisik yang tersedia yang dimiliki masih belum lengkap dan pengendalian dari perguruan tinggi (Dhanuputra et al., 2022). Dari permasalahan kinerja dosen tersebut yang peneliti gunakan untuk mengukurnya dalam penelitian ini adalah kompensasi yang diterima dan lingkungan berupa lingkungan fisik yang menjadi penunjang kinerja dosen.

Menurut Hasibuan (2020), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Menurut Mondy (2019) kompensasi finansial atau penghargaan finansial adalah pembayaran gaji dan termasuk jumlah jaminan asuransi pembagian keuntungan dan pensiunan. Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban intansi atau perusahaan untuk membayarnya (Rivai, 2021).

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dosen. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat berdampak negatif pada kinerja dan loyalitas dosen terhadap institusi. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2023), rata-rata gaji dosen di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan dengan negara-negara tetangga di Asia Tenggara, yaitu sekitar Rp 5-7 juta per bulan untuk dosen dengan jabatan fungsional asisten ahli ([www.statistik.com](http://www.statistik.com)).

Dalam UU nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi (UU Dikti) terkait kewajiban badan penyelenggara memberikan gaji pokok serta tunjangan kepada dosen dan tenaga kependidikan, Pemerintah harus menetapkan aturan batas terbawah untuk gaji dosen di PTS diatas upah minimum regional (UMR). ([www.mkri.id](http://www.mkri.id)).

STIKes Alifah Padang memiliki kompensasi yang telah diupayakan berupaya memberikan remunerasi yang kompetitif bagi para dosenya. Berdasarkan data dari Bagian Kepegawaian STIKes Alifah Padang tahun 2023, rata-rata gaji dosen di institusi ini berada pada kisaran Rp 3-8 juta per bulan berdasarkan masa kerja dan jabatan di STIKes Alifah Padang.

Dalam survei wawancara mengenai kompensasi yang diterima hanya 40% dosen yang merasa puas atas pendapatan tersebut, 60% dosen merasa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang diterima, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen. Di STIKes Alifah Padang sebanyak 85% dosen sudah memiliki Sertifikat Dosen

(Serdos) dimana setiap dosen yang sudah serdos maupun 15% yang belum serdos wajib melaporkan LKD (Laporan Kinerja Dosen) dan BKD (Beban Kerja Dosen) persemesternya.

Adapun peraturan setiap dosen wajib datang setiap hari ke kampus walaupun tidak ada jadwal mengajar karena kehadiran dinilai sebagai kinerja. Dosen juga wajib mengisi PAK (Penetapan Angka Kredit) dimana ini adalah salah satu penilaian untuk kenaikan pangkat dosen, dimana syaratnya harus eligibel dan mengikuti AA/Perkerti dan tes TOEP dan TKDA (Tes Kemampuan Dasar Akademik).

Dan juga, mengindikasikan perlunya evaluasi dan penyesuaian sistem kompensasi agar dapat lebih memotivasi dosen untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil prasurvei 20 juni 2024 penulis lakukan pada sepuluh orang dosen yang ada di STIKes Alifah Padang dengan mendapatkan hasil yang dilihat dalam tabel 1.4 berikut ini:

**Tabel 4** Berdasarkan Pertanyaan Kompensasi Stikes Alifah Padang

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Iya	Tidak
1	Apakah bapak/ibuk puas dengan system Penggajian/insentif yang dilakukan oleh STIKes Alifah Padang	9	6
2	Apakah bapak/ibuk puas dengan pekerjaan yang diberikan, apakah pekerjaan tersebut menunjang pekerjaan sebagai dosen pada STIKes Alifah Padang	10	5
3	Apakah bapak/ibuk puas atas prosedur/jabatan struktual yang diterapkan pada STIKes Alifah Padang	8	7

Sumber: Survey Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 data yang didapatkan dari wawancara penulis, adanya keluhan dosen STIKes Alifah Padang tentang kompensasi yang diterima. Adanya beberapa pertanyaan yang diberikan kepada responden, dimana ditemukan ada beberapa aspek yang menjadi masalah keluhan dosen STIKes Alifah Padang, diantaranya kepuasan atas kebutuhan yang di inginkan (gaji, status jabatan), dikarenakan dosen mengeluhkan seperti gaji yang diterima dosen STIKes Alifah Padang, kepuasan atas kebutuhan yang di inginkan yang diberikan STIKes Alifah Padang seperti pencairan tunjangan yang selalu terhambat administrasi yang menurut dosen kurang memberikan kemudahan bagi dosen STIKes Alifah Padang.

Aspek kepuasan atas jenjang karier dan promosi pada dosen STIKes Alifah Padang kurangnya memberikan pemahaman akar permasalahan dalam pekerjaan dan menangani permasalahan dari pekerjaan. Sehingga sering kali dosen kurang mampu memahami pekerjaan dan aspek terakhir yang menjadi keluhan dosen waktu kerja ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan yang diberikan dosen sehingga seringkali dosen tidak bisa pulang tepat waktu atau sesuai dengan prosedur dosen STIKes Alifah Padang.

Adapun kompensasi yang diterima dosen STIKes Alifah Padang berupa, kenaikan gaji sistem penggajian di STIKes Alifah Padang berdasarkan lama tahun kerja & gaji berkala karena di yayasan pendidikan tinggi STIKes Alifah padang tidak adanya Golongan jadi, kenaikan gaji berkala bisa 2-4 tahun sekali, di STIKes Alifah padang tidak ada gaji 13 namun adanya honor mengajar yang dibayarkan perSKS , tunjangan kesehatan (BPJS) dimana dipotong 10% dari gaji perbulan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan penelitian, tunjangan sertifikasi, uang DTT (daya tahan tubuh) diberikan setiap bulan kepada semua dosen, akses internet (wifi), THR full 100%, dan juga cuti tahunan sebanyak 12 hari, namun harus didaftarkan diawal semester. ( Sumber: Wawancara Dosen Stikes Padang, 2024).

Selain kompensasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan

pembelajaran dalam STIKes Alifah Padang, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para dosen yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Sedarmayanti (2019) menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi dosen baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Permasalahan pertama berkaitan dengan tingkat kebisingan yang bersumber dari kendaraan, dan polusi. Berdasarkan hasil survey dan wawancara kebisingan di STIKes Alifah Padang merasakan ketidaknyamanan pendengaran dan kesulitan dalam berbicara pada saat bekerja akibat tingkat kebisingan yang dihasilkan oleh mesin kendaraan. Hal ini berkaitan dengan kondisi kampus yang berada di tepi jalan utama, yang padat dan dilalui kendaraan.

Adapun aspek lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja dosen, lingkungan kerja fisik mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan fasilitas dan infrastruktur yang tersedia di tempat kerja. Dengan memahami hubungan ini universitas dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk mendukung kinerja dosen secara optimal. Aspek lingkungan kerja yang ada di STIKes Alifah Padang dari hasil survey dan wawancara diperoleh data berupa:

Fasilitas pengajaran dan fasilitas yang mendukung kegiatan pengajaran seperti ruang kelas yang dapat menampung 40-50 mahasiswa dalam satu kelas yang sudah dilengkapi AC, laboratorium, peralatan multimedia, dan teknologi pendidikan lainnya. Fasilitas administratif, infrasuktur yang mendukung kegiatan administratif seperti ruang kantor yang nyaman untuk para dosen mengerjakan tugasnya dan juga istirahat dimana tata ruang dosen itu berdasarkan program studi nya atau ada batas-batas antara meja satu dosen dan dosen lainnya, akses ke internet. Kenyamanan dan kesehatan kerja, aspek yang mencakup ergonomi, kebersihan, ventilasi, pencahayaan ruangan yang cukup, dan suasana tempat kerja. Berdasarkan latar belakang atau teori maka peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Fasilitas pendukung, seperti adanya ruang istirahat, kantin, tempat ibadah atau mushollah, tetapi tidak adanya tempat parkir khusus dosen menjadi salah satu kendala bagi dosen yang membawa kendaraan, dimana dosen harus menyebrang ke gedung sebelah untuk parkir kendaraan dan juga dosen diminta membayar parkir bulanan. Berdasarkan latar belakang atau teori maka dapat dirumuskan Rumusan masalah, Indikator mana yang dominan dari kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja dosen STIKes Alifah Padang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja dosen di STIKes Alifah Padang?
4. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang?

## **Hipotesis**

- H1 : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Dosen Stikes Alifah Padang.
- H2 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Stikes Alifah Padang.
- H3 : Diduga bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Stikes Alifah Padang.

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak Sampel 35 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di STIKes Alifah Padang. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Dosen tetap yang berjumlah 47 orang. Metode pengambilan sampel adalah teknik sampling purposive, dimana ada 35 Dosen tetap. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuisioner. Adapun metode penelitian ini adalah dengan analisis TCR, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinan sedangkan metode pengujian hipotesis adalah uji t dan uji F. sebelumnya peneliti telah melakukan terlebih dahulu uji instrument penelitian dengan menggunakan uji bersyarat yaitu Uji Validitas dan Uji Reabilitas. Setelah itu baru dilakukan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 5 sebagai berikut.

**Tabel 5. Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-1,827	15,782		-,116	,909		
Kompensasi	,274	,238	,238	3,768	,007	,304	3,288
lingkungan kerja	,330	,458	,420	6,889	,000	,304	3,288

a. Dependent Variable: kinerja dosen

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v26, Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$KD = -1,827 + 0,274KOM + 0,330LK+$$

Dari persamaan diatas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -1,827 artinya jika tidak ada kompensasi dan lingkungan kerja fisik ( $X_i = 0$ ) maka nilai kinerja dosen STIKes Alifah Padang sebesar konstanta yaitu -1,827 satuan.
- Koefisien kompensasi 0,274, koefisien bernilai positif artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang dimana jika kompensasi naik satu satuan maka kinerja dosen STIKes Alifah Padang naik sebesar 0,274 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

- c. Koefisien lingkungan kerja fisik 0,330, koefisien bernilai positif artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang dimana jika lingkungan kerja fisik naik satu satuan maka kinerja dosen STIKes Alifah Padang turun sebesar 0,330 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

### Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dalam tabel 6 sebagai berikut.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>					Change Statistics			
	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,634 <sup>a</sup>	,402	,365	4,98475	,402	10,755	2	,32	,000
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi									
b. Dependent Variable: kinerja dosen									

Berdasarkan tabel 6 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,365. Hal ini berarti perubahan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang sebesar 36,50% sedangkan sisanya 63,50% perubahan variasi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerj, pengalaman kerja dan lainnya.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dimana besarnya  $\alpha$  yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dimana  $df=n-k-1= 35-2-1= 32$ , maka angka kritis adalah 2,036 untuk nilai t-tabel, sehingga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,827	15,782			-,116	,909		
Kompensasi	,274	,238		,238	3,768	,007	,304	3,288
lingkungan kerja	,330	,458		,420	6,889	,000	,304	3,288
a. Dependent Variable: kinerja dosen								

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi memiliki t hitung (3,768)  $>$  t tabel (2,036) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,007 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang dengan derajat keberhasilan 95%.
2. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki t hitung (6,889)  $>$  t tabel (2,036) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa  $H_a$  diterima

dan  $H_0$  tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang dengan derajat keberhasilan 95%.

## 2. Uji F

Uji Silmutan (uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (silmutan) atau tidak terhadap variabel dependen. Dimana besarnya  $\alpha$  yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Dimana  $df=n-k-1= 35-2-1= 32$ , maka angka kritis untuk tabel-F adalah 2,71, dapat dilihat perbandingan pada tabel 8 berikut:

**Tabel 8 Uji-F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534,471	2	267,236	10,755	,000 <sup>b</sup>
	Residual	795,129	32	24,848		
	Total	1329,600	34			

a. Dependent Variable: kinerja dosen  
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 10,755 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,71 (lampiran tabel F) dan nilai signifikan sebesar 0,000<sup>b</sup> lebih kecil dari 0,00. Hal ini berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang dengan derajat keberhasilan 95%.

## PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang. Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut:

### Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja

Variabel kompensasi memiliki  $t$  hitung  $(3,768) > t$  tabel  $(2,036)$  dan nilai  $sig$  perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,007 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang dengan derajat keberhasilan 95%.

Menurut Dessler (2021:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi (Widodo, 2021:160). Sinambela (2020:220) kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka.

Menurut (Fahmi,2021) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *“profit oriented dan non profit oriented”* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Suyadi,2020), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2020:70) suatu proses administrasi gaji atau upah atau bisa disebut dengan kompensasi membutuhkan pertimbangan atau 31 keseimbangan dalam suatu perhitungan. Yang dimana dalam hal ini kompensasi adalah suatu hal yang segala sesuatunya perlu adanya pertimbangan sebelum diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji atau upah. Pertimbangan tersebut dapat berupa hasil kinerja karyawan tersebut sudah maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan atasan atau belum. Jika sudah maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan atasan maka kompensasi yang akan diberikan pun akan besar. Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian Fildza Amalia Alisa, Mochammad Al Musadieq dan Yuniadi Mayowan, 2016 Variabel Kompensasi dan variabel Lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, variabel kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

### **Pengaruh lingkungan kerja fisik Terhadap kinerja pegawai**

Variabel lingkungan kerja fisik memiliki t hitung (6,889)  $>t$  tabel (2,036) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang dengan derajat keberhasilan 95%.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang diungkapkan Supriyanto dan Sukir (2019), yang menyatakan dengan lingkungan kerja fisik yang menyenangkan maka diharapkan dosen STIKes Alifah Padang cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi, semangat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman disertai dengan fasilitas yang memadai dan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan sangat memengaruhi peningkatan disiplin kerja. Fasilitas yang lengkap akan membantu STIKes Alifah Padang dalam pengawasan disiplin kerja dan pelanggaran disiplin kerja akan berdampak pada pemberian sanksi sosial terhadap dosen STIKes Alifah Padang. Oleh karena itu, pihak STIKes Alifah Padang perlu memperhatikan variabel lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja dosen STIKes Alifah Padang.

Pendapat Netisemito dalam Nuraini (2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan. Penelitian terdahulu dari Ida Zahratunnisa , Rani Kurniasari (2023) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut.

Hasil penelitian Fildza Amalia Alisa, Mochammad Al Musadieq dan Yuniadi Mayowan, 2016 Variabel Kompensasi dan variabel Lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, variabel kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan, serta sejalan dengan penelitian Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024) Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

### **Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dosen**

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 10,755 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,71 (lampiran tabel F) dan nilai signifikan sebesar  $0,000^b$  lebih kecil dari 0,00. Hal ini berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi

dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang dengan derajat keberhasilan 95%.

Menurut Dessler (2021:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi (Widodo, 2021:160). Sinambela (2020:220) kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka.

Menurut (Amirrullah,2021) lingkungan kerja fisik sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. (Siagian,2021) lingkungan kerja fisik merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. (Nitisemito,2018) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang tersedia di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Fahmi,2021) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *“profit oriented dan non profit oriented”* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Suyadi,2020), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Wirawan,2022) kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang dipergunakan untuk kinerja diantaranya adalah *performance*, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin. Kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya (Jumingan,2019).

Hasil penelitian Fildza Amalia Alisa, Mochammad Al Musadieq dan Yuniadi Mayowan, 2016 Variabel Kompensasi dan variabel Lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, variabel kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Indikator yang dominan dari kompensasi adalah insentif dengan nilai TCR sebesar 87,00%, indikator yang dominan dari lingkungan kerja fisik adalah fasilitas dengan nilai TCR sebesar 85,80% dan indikator yang dominan dari kinerja dosen adalah kualitas kerja dengan nilai TCR sebesar 90,20%.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang.
4. Kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

Bagi STIKes Alifah Padang

- a. Dalam hal kompensasi, STIKes Alifah Padang harus memperhatikan gaji dosen khususnya dalam hal kompensasi seperti (gaji, tunjangan dan lainnya) diperhatikan dan disesuaikan dengan aturan pemerintah yang ada terutama untuk dosen STIKes Alifah Padang.
- b. Lingkungan fisik Lingkungan dengan nilai TCR dominan didapatkan oleh indikator fasilitas yang artinya STIKes Alifah Padang memiliki fasilitas yang lengkap yang dapat meningkatkan kinerja dosen, tetapi yang terendah ada pada bagunan yang dimiliki oleh STIKes Alifah Padang yang artinya bagunan perlu perbaikan yang lebih meningkatkan kinerja dosen.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adapun peneliti ingin memberikan saran kepada mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya, berikut saran yang dapat peneliti berikan:

- a. Bagi peneliti selanjutnya dengan fokus penelitian bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan kinerja dosen STIKes Alifah Padang dapat membahas hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
- b. Untuk para peneliti selanjutnya, disarankan agar meningkatkan lagi ketelitian dalam bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang dan data penelitian yang telah dilakukan.

Penelitian yang telah dilakukan ini dapat dijadikan sebagai bahan pengalaman dan pengetahuan, tanpa melupakan unsur nilai keahliannya, dalam penelitian dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya penelitian mengenai pengaruh bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIKes Alifah Padang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing, Pekanbaru
- Agussalim, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Padang
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management 13th Edition*. New Jersey Pearson
- Dessler, G. 2021. *Human Resource Management (17th ed.)*. Upper Saddle River, NJ Pearson Education
- Ghozali, I. 2021, *Aplikasi Analisis Multivariant (Edisi ke-10)*. Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, 2021, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hery, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media, Yogyakarta
- Kasmir, 2020, *manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*, Rajawali Pers, Jakarta
- Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mondy, R. Wayne dan Noe, R. M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.Jakarta

- Nitisemito, A. S. 2021. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti, 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Mandar Maju..Bandung
- Siagian, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Sinambela, L. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono.2019, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D*,Alfabeta CV, Bandung
- Sugiyono.2021, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D cetakan ke-3*, Alfabeta CV, Bandung
- Wirawan, N. 2022. *Manajemen sumber daya manusia Indonesia*. Rajagrafindo Persada, Depok
- Artikel dalam jurnal
- Alisa, F. A., Musadieq, M. A., & Mayowan, Y. 2016. Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Bri Syariah Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32.
- Dhanuputra, J., Yunus, M., & Puspitasari, S. T. 2022. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada dosen Universitas X di masa pandemi Covid-19. *Sport Science and Health*, 4(3), 229-237.
- Fahmi I, 2021 *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*,CV Alfabeta, Bandung
- Fernando, F., & Nuridin, N. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rajaerba Indochem. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2), 510-521.
- Heliawan, Y. A., & Fitria, T. N. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas Surakarta. In *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS* (Vol. 1, No. 1, pp. 85-97).
- Iskandar, F., Triana, N. N., & Nadeak, T. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia (Studi Kasus Operator Produksi PCR1). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(1), 401-412.
- Lubis, N. R., Putri, S., & Gultom, P. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank BNI. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 8(1), 138-157.
- Marlina, M., Darise, R. I., & Arianti, A. 2022. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1025-1032.
- Megaster, T., & Arumingtyas, F. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mediamaz Solusindo Nusantara Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Notty, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dan staf sekolah advent dki jakarta. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 65-82.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. 2023. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 63-77.
- Pachler, D., Kuonath, A., & Frey, D. 2019. How transformational lecturers promote students' engagement, creativity, and task performance: The mediating role of trust in lecturer and self-efficacy. *Learning and Individual Differences*, 69, 162-172.

- Prakoso, L. A., & Yulihasri, Y. 2022. Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja dosen Politeknik Pelayaran Sumatera Barat dengan iklim organisasi sebagai variabel intervening. *Media Manajemen Jasa*, 10(2).
- Putra, O. R., & Adawiyah, D. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada The Axana Hotel Padang. *Matua Jurnal*, 5(2), 76-89.
- Rianda, S., & Winarno, A. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- Rinaldo, J., Yanti, N., & Mardaleni, A. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pt. Fif Group Padang. *Matua Jurnal*, 4(4), 667-682.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Wahyuni, A., & Budiono, B, 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 769-781.
- Widodo, W. S., Retawati, A., & Darung, F. 2020. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai mediasi pada Perum Damri Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 1(2), 98-107.
- Zahratunnisa, I., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 21(2), 129-136