



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA DOSEN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH ENREKANG**

¹Nurlativa Beta*, ²Mashur Razak, ³Didi Haryono

^{1,2,3}Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar

Email : nurlativa.beta02@gmail.com

Abstrak : Penelitian Ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Dosen melalui Kepuasan Kerja di Universitas Muhammadiyah Enrekang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS, sedangkan Populasi dalam penelitian adalah Dosen di Lingkup Universitas Muhammadiyah Enrekang sebanyak 82 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 82 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Dosen, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang.

Kata Kunci: *Kompensasi; Beban Kerja; Kinerja; Kepuasan Kerja;*

Abstract : *This research aims to analyze the influence of Workload and Compensation on Lecturer Performance through Job Satisfaction at the University of Muhammadiyah Enrekang." The analytical tool used in this research is SEM-PLS, while the population in the research is 82 lecturers at Muhammadiyah University Enrekang. The sample used in this research was 82 people. This research aims to analyze the influence of compensation on lecturer performance, to analyze the influence of workload on performance to analyze job satisfaction on lecturer performance, to analyze the influence of workload on job satisfaction, To analyze the influence of Compensation on Job atisfaction, To analyze the influence of Workload on lecturer performance through Job Satisfaction at Muhammadiyah University Enrekang, To analyze the influence of workload on lecturer performance through Job Satisfaction at Muhammadiyah University Enrekang .*

Keywords: *Compensation; Workload; Performance; Job Satisfaction;*

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi merupakan landasan utama dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Oleh sebab itu perguruan tinggi dihadapkan pada tuntutan untuk mengatasi berbagai hambatan. Tantangan utama melibatkan kelancaran proses pendidikan dan pengajaran, serta upaya untuk mempertahankan atau meningkatkan mutu lulusan. Perguruan tinggi juga diharapkan untuk menjadi sektor strategis yang mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia berkualitas. Parameter kinerja dosen yang baik umumnya terkait dengan pencapaian dalam melaksanakan Catur Dharma Perguruan Tinggi. Di lingkungan Universitas Muhammadiyah Enrekang, tampaknya masih terdapat kendala atau hambatan dalam mencapai hal ini. Untuk mencapai prioritas-prioritas tersebut, diidentifikasi lima sasaran utama dengan strategi-strategi tertentu. Sasaran-sasaran tersebut mencakup peningkatan kualitas pembelajaran, peningkatan dalam jumlah dan mutu penelitian serta pengabdian masyarakat, publikasi ilmiah yang lebih baik, kerjasama institusional yang lebih erat, serta peningkatan keterampilan lulusan. Beban kerja yang berat atau ringan memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi kerja di lingkungan universitas. Beban kerja yang terlalu ringan dapat mengakibatkan kelebihan tenaga pendidik, yang pada akhirnya mungkin memaksa universitas untuk membayar lebih banyak dosen tanpa peningkatan produktivitas yang sesuai, sehingga menimbulkan inefisiensi biaya. Selain itu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja. Faktor beban kerja dan kompensasi, Kompensasi juga merupakan Faktor kompensasi juga memiliki dampak pada kinerja karyawan, termasuk para tenaga pendidik di Universitas. Menurut Hasanah (2018), kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Sementara itu, Hasibuan (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai total pendapatan, berupa uang atau barang, yang diterima oleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini diberikan sebagai bentuk umpan balik atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan tempat bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut (Hermawan, 2022), beban kerja adalah ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaannya. Karena kerja manusia melibatkan kerja mental dan fisik, maka terdapat perbedaan dalam pembebanan masing-masing. *Overstress* dapat diakibatkan oleh tingkat pembebanan yang terlalu tinggi, yang mendorong penggunaan energi yang berlebihan. Sebaliknya, kejenuhan dan kekurangan tenaga dapat terjadi akibat tingkat pembebanan yang terlalu rendah. Oleh karena itu, menemukan tingkat intensitas yang ideal yang tentu saja berbeda dari satu orang ke orang lain yang berada di antara kedua titik ekstrem tersebut sangatlah penting, dan tentu saja, hal ini berbeda dari satu orang ke orang lain.

Beban kerja, menurut berbagai definisi yang diberikan di atas, adalah jumlah total pekerjaan yang perlu dilakukan dalam waktu tertentu. tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari perspektif obyektif dan subyektif, yang dapat berupa beban mental dan beban fisik. dilihat dari perspektif subyektif dan obyektif.

Kompensasi

Kompensasi menurut Hasanah (2018), adalah imbalan atas jasa yang diberikan oleh

bisnis kepada karyawannya, termasuk jasa non-finansial maupun finansial yang diberikan oleh bisnis kepada karyawannya. Kompensasi karyawan, di sisi lain, didefinisikan oleh Suwanto (2018) sebagai segala jenis pembayaran atau tunjangan yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas tenaga kerja mereka.

Kompensasi, seperti yang didefinisikan oleh Hasibuan (2016), adalah semua pendapatan yang diterima karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Definisi sebelumnya bahwa kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka, Hal apa yang diterima pekerja sebagai pembayaran atas kerja mereka, ini dapat berupa gaji tetap atau upah per jam, dan sering kali ditentukan oleh Bagian keuangan Universitas yang mengatur remunerasi para tenaga pendidik.

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2012:73) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor penting yang diperhitungkan dalam hubungannya dengan produktivitas pekerja di intasi kerja, dan ketidakpuasan kerja sering kali dihubungkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan yang tinggi.

Kepuasan kerja, seperti yang didefinisikan oleh Robbins (2018), adalah perbedaan antara gaji yang diterima karyawan dan apa yang menjadi hak mereka. Hal ini juga mengacu pada sikap keseluruhan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Secara teori, setiap bisnis mengharapkan pekerjanya untuk bekerja pada tingkat tertinggi untuk meningkatkan pendapatan dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan lainnya.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017), keadaan emosional seorang karyawan ketika mereka melihat pekerjaan mereka menentukan apakah mereka senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan ukuran sikap individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian para ahli diatas dapat disimpulkan atau ditarik bahwa kepuasan kerja erat kaitanya dengan keberlangsungan karyawan dalam suatu intansi.

Kinerja

Istilah "kinerja" berasal dari istilah "*job performance*" atau "*Actual Performance*" yang mengacu pada prestasi kerja atau pencapaian sesungguhnya yang diperoleh oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Pencapaian tujuan dalam suatu kegiatan atau aktivitas yang diukur menurut standar yang ditetapkan disebut kinerja. Ketika membahas tentang karyawan, istilah "kinerja karyawan" mengacu pada output yang mereka hasilkan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Avilla (2017), tugas dan tanggung jawab setiap karyawan telah ditetapkan oleh perusahaan Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah cerminan dari seberapa baik mereka memenuhi tuntutan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pambudi (2016), Kinerja adalah hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh seorang pekerja sesuai dengan tugasnya, yang kemudian dinilai dan diawasi oleh atasan atau pimpinan, serta mendapat dukungan dari organisasi.

Penjelasan yang diberikan oleh beberapa penulis di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa mengelola kegiatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi adalah inti dari kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan bisnis menentukan keberhasilan kinerja suatu organisasi. Sangatlah penting untuk terus menerus menilai kinerja, baik saat ini maupun di masa lalu

METODOLOGI

Rancangan penelitian biasa juga disebut desain penelitian. Dalam penelitian ini

digunakan penelitian survey, penelitian survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan data utamanya didapatkan melalui angket. Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Selain itu penelitian survey digunakan untuk mengukur gejala-gejala tersebut ada.

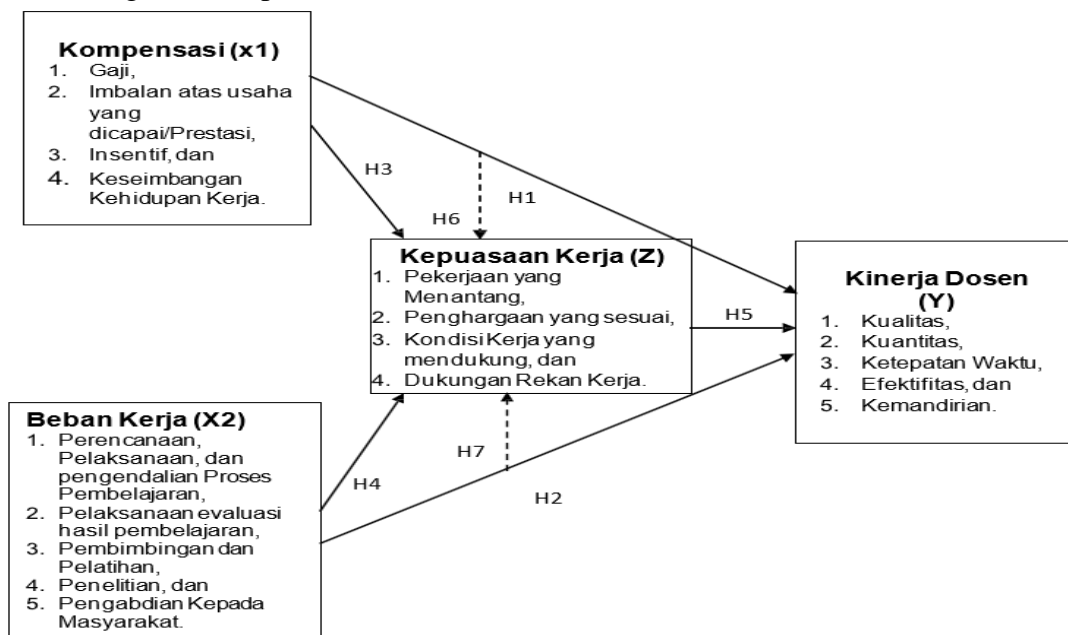
Menurut Creswell (2019), Penelitian kuantitatif memiliki ciri khusus yang utama diantaranya yaitu mendeskripsikan permasalahan melalui deskripsi tren atau kebutuhan akan penjelasan mengenai hubungan di antara beberapa variabel”. Jadi penelitian kuantitatif berawal dari suatu proses mengidentifikasi suatu penyebab permasalahan yang terjadi dan mencari hubungan diantara beberapa variabel sehingga akhirnya dapat menjawab permasalahan yang diteliti dengan sebaik-baiknya. Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Dosen melalui variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Evaluasi hipotesis dapat dilakukan berdasarkan nilai statistik dan nilai probabilitas. Dalam pengujian hipotesis dengan Tingkat signifikansi 5%, nilai t-tabel yang digunakan adalah 1,96. Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah jika nilai t-statistik yang digunakan $>$ t-tabel (1,663), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Penerimaan atau penolakan hipotesis juga dapat dilihat dari nilai probabilitas, dimana H_a diterima jika nilai $p < 0,05$ (Ghozali, 2014)

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan :

- > = Hubungan Antara Variabel
 -----> = Hubungan Antara Variabel Dengan Variabel Mediasi
 X1 dan X2 = Variabel Bebas (Independen)
 Y = Variabel Terikat (Dependen)
 Z = Variabel Mediasi
 H1 s.d H7 = Hipotesis

Hasil pengukuran untuk uji hipotesis menggunakan bantuan program komputer Smart PLS (*Partial Least Square*) sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis

Konstruk	T-Statistics	T-tabel	P-values	Signifikansi	Ket
Kompensasi -> Kinerja	2,855	1,663	0.004	0,05	Positif dan Signifikan
Beban Kerja -> Kinerja	2,855	1,663	0.004	0,05	Positif dan Signifikan
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	2,030	1,663	0.042	0,05	Positif dan Signifikan
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	3,958	1,663	0.000	0,05	Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja	3,670	1,663	0.000	0,05	Positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4 diperoleh nilai T-statistics > T-tabel ($2,855 > 1,663$) dan nilai P-values lebih kecil dari batas signifikan ($0,004 < 0,05$). Dengan demikian bahwa H1 diterima.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4 diperoleh nilai T-statistics > T-tabel ($2,855 > 1,663$) dan nilai P-values lebih kecil dari batas signifikan ($0,004 < 0,05$). Dengan demikian bahwa H2 diterima.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4 diperoleh nilai T-statistics > T-tabel ($3,670 > 1,663$) dan nilai P-values lebih kecil dari batas signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian bahwa H5 diterima.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4 diperoleh nilai T-statistics > T-tabel ($2,030 > 1,663$) dan nilai P-values lebih kecil dari batas signifikan ($0,042 < 0,05$). Dengan demikian bahwa H3 diterima.

5. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4 diperoleh nilai $T\text{-statistics} > T\text{-tabel}$ ($3,958 > 1,663$) dan nilai $P\text{-values}$ lebih kecil dari batas signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian bahwa H_4 diterima.

Hasil pengukuran untuk uji hipotesis yang melibatkan variabel mediasi *Work Life Balance* menggunakan bantuan program komputer Smart PLS (*Partial Least Square*) sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Melalui Variabel Mediasi

Konstruk	<i>T-Statistics</i>	T-tabel	<i>P-values</i>	Signifikan	Ket
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	1,970	1,663	0.048	0,05	Positif dan Signifikan
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	2.610	1,663	0.009	0,05	Positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel 2, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- > Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4 diperoleh nilai $T\text{-statistics} > T\text{-tabel}$ ($1,970 > 1,663$) dan nilai $P\text{-values}$ lebih kecil dari batas signifikan ($0,048 < 0,05$). Dengan demikian bahwa H_6 diterima.
- > Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4 diperoleh nilai $T\text{-statistics} > T\text{-tabel}$ ($2,610 > 1,663$) dan nilai $P\text{-values}$ lebih kecil dari batas signifikan ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian bahwa H_7 diterima.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Enrekang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 82 dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN) dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4 diperoleh nilai $T\text{-statistics} > T\text{-tabel}$ ($2,855 > 1,663$) dan nilai $P\text{-values}$ lebih kecil dari batas signifikan ($0,004 < 0,05$). Artinya bahwa kompensasi yang di berikan secara adil, tepat waktu, dan wajar akan berdampak baik terhadap kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN).

Kompensasi yang diberikan oleh pihak Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN) terhadap dosen sangat menunjang peningkatan kinerja dosen tersebut, seperti; Gaji yang sebanding dengan tingkat beban kerja dan selalu diberikan tetap waktu, pemberian tunjangan seperti tunjangan uang makan, tunjangan kehadiran dan tunjangan Hari Raya (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan. Selain itu fasilitas yang disediakan, seperti ruang kerja dan peralatan, mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Enrekang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 82 dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN) dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4 diperoleh nilai T-statistics > T- tabel ($2,855 > 1,663$) dan nilai P-values lebih kecil dari batas signifikan ($0,004 < 0,05$). Artinya bahwa apabila beban kerja tersebut sesuai dengan standar kerja, dosen bekerja dengan optimal, dan apabila beban kerja di atas standar, dosen bekerja tidak optimal, timbul stres kerja sehingga dapat terjadinya penurunan kinerja.

Beban kerja rata-rata dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN), sangat menunjang peningkatan kinerja dosen tersebut, seperti; Dosen menyusun rencana pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan mahasiswa, Memiliki beban kerja yang seimbang antara pengajaran dan kegiatan penelitian, Dosen sesering mungkin terlibat dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang relevan dengan bidang keahlian mereka, Selain itu Dosen dituntut aktif terlibat dalam kegiatan penunjang tridharma seperti pengembangan kurikulum, penyusunan modul, atau penilaian akademik.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Enrekang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 82 dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN) dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4 diperoleh nilai T-statistics > T-tabel ($3,670 > 1,663$) dan nilai P-values lebih kecil dari batas signifikan ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang dosen maka kinerja dosen akan semakin meningkat, karena terpenuhinya apa yang mereka inginkan.

Kepuasan kerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN) sangat mendukung dalam peningkatan kinerja mereka karena beberapa hal seperti; dosen mengerjakan tugas yang beragam dengan menggunakan keterampilan terbaik dalam bekerja, selalu memberikan ide baru dalam memecahkan sebuah masalah, gaji yang diberikan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan, pemerataan penghargaan berdasarkan pencapaian kerja sesuai dengan tupoksi, kondisi Kerja yang mendukung dan dukungan rekan kerja.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Universitas Muhammadiyah Enrekang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 82 dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN) dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4 diperoleh nilai T-statistics > T-tabel ($2,030 > 1,663$) dan nilai P-values lebih kecil dari batas signifikan ($0,042 < 0,05$). Artinya bahwa kompensasi yang di berikan secara adil, tepat waktu, dan wajar akan berdampak baik terhadap kepuasan kerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN).

Kompensasi yang diberikan oleh pihak Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN) terhadap dosen sangat menunjang kepuasan kerja dosen tersebut, seperti; Gaji yang sebanding dengan tingkat beban kerja dan selalu diberikan tepat waktu, pemberian tunjangan

seperti tunjangan uang makan, tunjangan kehadiran dan tunjangan Hari Raya (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan. Selain itu fasilitas yang disediakan, seperti ruang kerja dan peralatan, mendukung kenyamanan kerja dan kepuasan kerja. Indikator untuk mengukur kompensasi sudah dengan baik dikelola oleh perusahaan sehingga ketika mereka merasakan bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan mereka maka semakin tinggi kepuasan mereka pada pekerjaannya. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang adil.

5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Universitas Muhammadiyah Enrekang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 82 dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN) dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4 diperoleh nilai T-statistics $>$ T-tabel ($3,958 > 1,663$) dan nilai P-values lebih kecil dari batas signifikan ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa beban kerja tersebut sesuai dengan standar kerja, dosen sudah bekerja dengan optimal sehingga meningkatkan kepuasan kerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN).

Beban kerja berkaitan dengan kondisi pekerjaan yang ada pada organisasi tempat bekerja. Tekanan beban kerja yang berlebihan berdampak negatif pada mental pegawai yang akan memicu stress kerja, dan hal ini akan berujung pada penurunan kepuasan kerja. Adanya penerapan beban kerja membuat pegawai dituntut untuk mengeluarkan potensi yang dimilikinya.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Universitas Muhammadiyah Enrekang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 82 dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN) dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4 diperoleh nilai T-statistics $>$ T-tabel ($1,970 > 1,663$) dan nilai P-values lebih kecil dari batas signifikan ($0,048 < 0,05$). Artinya bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang yang berpengaruh signifikan.

Kompensasi dan kinerja memiliki hubungan yang sangat menarik antara satu dengan yang lain. Mendukung dalam studi penelitian ini bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja seorang dosen secara positif dan signifikan, Gaji yang sebanding dengan tingkat beban kerja dan selalu diberikan tetap waktu, pemberian tunjangan seperti tunjangan uang makan, tunjangan kehadiran dan tunjangan Hari Raya (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.

7. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Universitas Muhammadiyah Enrekang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 82 dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN) dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4 diperoleh nilai T-statistics $>$ T-tabel ($2,610 > 1,663$) dan nilai P-values lebih kecil dari batas signifikan ($0,009 < 0,05$). Artinya bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang yang berpengaruh signifikan.

Beban kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat menarik antara satu dengan yang lain. Mendukung dalam studi penelitian ini bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja seorang dosen secara positif dan signifikan. Beban kerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN), sangat menunjang peningkatan kinerja dosen tersebut, seperti; Dosen menyusun rencana pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan mahasiswa, Memiliki beban kerja yang seimbang antara pengajaran dan kegiatan penelitian, Dosen sesering mungkin terlibat dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang relevan dengan bidang keahlian mereka, Selain itu Dosen dituntut aktif terlibat dalam kegiatan penunjang tridharma seperti pengembangan kurikulum, penyusunan modul, atau penilaian akademik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN).
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN).
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN)..
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN).
5. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN).
6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN).
7. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Enrekang (UNIMEN)

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, B.I. (2017), The Influence of Exotic Service Quality Towards Overall Satisfaction at Hotels in Makassar. New Delhi: *Serialjournals*.
- Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS). Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Avilla, 2017, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, Dan Reaksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 10 No.1: hal. 129-140*
- Arianty, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perdana Publishing.
- Azhari, Z., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Bintoro & Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta. ECCE “10, hal. 215.
- Creswell, (2019). *Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*
- © 2026 STIE TDN. All rights reserved. Corresponding Author : nurlativa.beta02@gmail.com

Edisi ke Empat. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Dewi Suryani Harahap., (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja PT. PLN Persero UIP Sumatera Utara *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1.*
- Edison, (2016). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860-1880.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja PT.Sakti Mobile Jakarta. *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380.
- Hasibuan, M. S.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Empat Bela)*. Bumi Aksara.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105- 1
- Hasanah, U. (2018). Hubungan Antara Kompensasi dengan Work Engagement pada Pekerja Bagian Aspal di PT. KSO Yasa Conbloc. Padang: Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia,,YPTK“.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Herlambang, S. P., sinaga, S., & Sihombing, S. N., (2022), Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) UOT SUMBAGUT, *183 Jurnal Prointegrita*, 6 (1), 182-202.
- Kadek Ferrania Paramitadewi. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.6. ISSN : 2302-8912*
- Keputusan Dirjendikti Kemendikbud, (2021). *Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen*.
- Koesomowidjojo, (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48-57.
- Marhumi, S., Naidah, H., & Minasni, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng. *SEIKO Jurnal of*

- Management & Business*, 5(1), 404–414.
- Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Public Policy*, 1(2), 101-114.
- Mahfuzil, 2017. “Analisis Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan (Dosen Dan Karyawan) Pada STIMI Banjarmasin.” *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 1 (2): 1–16.
- Mangkunegara, A.P., (2018). *Kepuasan Kerja*. Cetakan 14. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, I. (2015). Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri. *Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257.
- Nurhasanah, (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5 (1), 2599-3410.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional*.
- Oka, I. K., Landra, I. N., & Widiadnya, I. B. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Suar Artha Dharma Kabupaten Badung. *Values*, 1(2).
- Pambudi, (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel mediasi (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia) *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, Vol. 39 No.1.
- Prayudi, dkk., (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. *Jurnal Psychomutiara*, Vol.3, No.1.
- Robbins, 2018. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins and Judge., (2018). *Motivasi Kerja. Human Resources Management*, Ebook, Global Edition. Education Limited.
- Sholikhah, C. I. R., (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291–301.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sunyoto, (2012). *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama, CAPS, Yogyakarta.
- Suwatno dan Donni J.P., (2018). “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Bisnis.” ALFABETA.
- Suparyadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi*. Andi.

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Susanti, L., Andora, D., & Anisah. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas PMPTSP Naker Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4079–4086.
- Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akutansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(1), 90–105.
- Zulher, Z. (2020). Analisis etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2).
- Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (2010).