
**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN
PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI UNIVERSITAS PAMULANG**

Anis Syamsu Rizal¹, Nurjaya^{2*}, Sri Nitta Crissiana Wirya Atmaja³

¹Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Pamulang

²Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Pamulang

³Program Studi Sarjana Akuntansi, Universitas Pamulang

*dosen01605@unpam.ac.id

Received: January 12th, 2024

Revised: January 23rd, 2024 Accepted: January 29th, 2024

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of communication and compensation on the performance of lecturers in the Bachelor of Accounting Study Program at Pamulang University. The quantitative approach is the approach used in this research, with correlational research looking for the influence between independent variables and dependent variables. In this research, the population is all teaching staff or lecturers in the Bachelor of Accounting Study Program, Faculty of Economics and Business (FEB), Pamulang University, totaling 286 people, using a saturated sample. As for the questionnaires that were returned and could be processed, a total of 131 questionnaires were obtained. The research sample included 131 respondents. The instruments used in this research were the communication and compensation questionnaire and the lecturer performance questionnaire. The results of the research show that there is a significant influence of communication variables on the performance of lecturers in the Bachelor of Accounting Study Program at Pamulang University. This is because lecturers in the Bachelor of Accounting Study Program at Pamulang University carry out good communication, both with students, colleagues, and superiors. There is a significant influence of compensation variables on the performance of lecturers in the Bachelor of Accounting Study Program at Pamulang University. This is because Pamulang University provides good and appropriate compensation to lecturers in the Bachelor of Accounting Study Program at Pamulang University. There is a simultaneous influence of communication and compensation variables on the performance of lecturers in the Bachelor of Accounting Study Program at Pamulang University. This is due to the balance between the communication used by lecturers in the Bachelor of Accounting Study Program at Pamulang University and the compensation received by lecturers in the Bachelor of Accounting Study Program at Pamulang University.

Keywords: communication; compensation; lecturer performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital mengacu pada pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga kerja dengan memperhatikan perubahan signifikan yang terjadi akibat kemajuan teknologi digital. Di era ini, SDM tidak hanya melibatkan aspek tradisional seperti rekrutmen, penggajian, dan manajemen kinerja, tetapi juga mencakup adaptasi terhadap perubahan teknologi, pengembangan keterampilan digital, dan penerapan strategi yang mengintegrasikan inovasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia (Shaddiq et al., 2023). Sumber daya manusia (SDM) di era digital mengalami perubahan signifikan dalam hal tuntutan keterampilan, cara bekerja, dan interaksi antarindividu. Sumber daya manusia yang berhasil di era digital adalah mereka yang dapat menggabungkan keterampilan teknis dan non-teknis, selalu siap belajar, dan memiliki ketahanan terhadap perubahan. Perusahaan juga perlu fokus pada pengembangan SDM mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi (Fenech et al., 2019).

Berbicara mengenai sumber daya manusia, maka erat kaitannya dengan kinerja pegawai/karyawan pada sebuah organisasi. Menurut Wartono dalam artikelnya Kadek Yuliani dkk dijelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas (Yuliani et al., 2023). Sedangkan menurut Sutardi Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan bagian dari alat manajemen personalia yang dapat mendorong dan menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan prinsip-prinsip yang diharapkan oleh semua pihak (Sutardi, 2020). SDM yang tepat dan sesuai, akan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai pada gilirannya akan meningkatkan kredibilitas pegawai, karena bagaimanapun juga hal tersebut

menempati posisi yang cukup strategis sebagai parameter untuk mengukur keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah atasan. Dosen bersama atasan kerja masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu (Resdiana et al., 2020).

Kinerja dosen setelah pandemi COVID-19 mengalami sejumlah perubahan dan tantangan, tergantung pada sejumlah faktor, termasuk adaptabilitas, fleksibilitas, dan sumber daya yang tersedia. Beberapa aspek yang mungkin memengaruhi kinerja dosen setelah pandemi: *Pertama*, Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran. Peningkatan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran online atau gabungan (blended learning). Dosen perlu menguasai platform pembelajaran digital dan memanfaatkan alat-alat digital untuk memberikan pengalaman pembelajaran yang efektif. *Kedua*, Fleksibilitas dan Adaptabilitas. Dosen perlu menjadi lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan yang cepat dalam lingkungan pembelajaran. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan format pembelajaran dan menggunakan strategi yang sesuai menjadi penting. *Ketiga*, Pengembangan Materi Pembelajaran Digital. Pengembangan dan penyempurnaan materi pembelajaran digital agar sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pembelajaran online. Ini mungkin melibatkan penggunaan sumber daya digital, video pembelajaran, dan format bahan ajar yang sesuai dengan pembelajaran jarak jauh. *Keempat*, Kemampuan Komunikasi Virtual. Dosen perlu meningkatkan kemampuan komunikasi virtual untuk berinteraksi dengan mahasiswa secara efektif melalui platform online. Ini termasuk penyampaian kuliah, sesi diskusi, dan memberikan umpan balik secara online. *Kelima*, Evaluasi dan Pengukuran Kinerja. Penyesuaian metode evaluasi dan pengukuran kinerja dalam konteks pembelajaran jarak jauh. Dosen mungkin perlu mengganti atau menyesuaikan metode evaluasi tradisional dengan alat dan teknik yang sesuai dengan pembelajaran online. *Keenam*, Dukungan Terhadap Kesejahteraan Mahasiswa. Peningkatan perhatian terhadap kesejahteraan mahasiswa. Dosen

dapat memainkan peran penting dalam memberikan dukungan emosional dan akademis kepada mahasiswa yang mungkin mengalami tantangan dalam kondisi pembelajaran jarak jauh. *Ketujuh*, Kolaborasi dengan Rekan Dosen dan Institusi. Peningkatan kolaborasi antar dosen dan institusi. Kerjasama dalam pengembangan materi pembelajaran, berbagi praktik terbaik dalam pengajaran online, dan mendukung satu sama lain dalam mengatasi kendala teknis atau metodologis. *Kedelapan*, Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan. Dosen mungkin perlu mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan secara terus-menerus untuk memperbaharui keterampilan digital, memahami inovasi dalam pembelajaran online, dan mengatasi tantangan baru yang muncul. Kinerja dosen setelah pandemi COVID-19 akan terus berkembang seiring berjalannya waktu, tergantung pada sejauh mana pendekatan pembelajaran dan dukungan institusi mereka dapat beradaptasi dengan kebutuhan baru yang muncul dari perubahan dalam dunia pendidikan.

Peningkatan kinerja dosen dapat dicapai melalui komunikasi yang efektif. Komunikasi yang baik antara dosen, mahasiswa, dan rekan sejawat dapat meningkatkan pemahaman, kolaborasi, dan atmosfer akademis secara keseluruhan. Melalui komunikasi yang efektif, dosen dapat membangun hubungan yang kuat dengan mahasiswa dan rekan sejawat, memfasilitasi proses pembelajaran, dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan akademis (Surahman et al., 2024).

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Hamali dalam tulisan artikel Lailatus Sa'adah, dkk bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain- lain. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik (Lailatus et al., 2024).

Kinerja dosen dalam berkomunikasi sangat penting dalam menciptakan lingkungan akademis yang efektif dan positif. Kinerja dosen dalam berkomunikasi mencakup keterampilan verbal, non-verbal, dan kemampuan untuk memahami kebutuhan serta karakteristik individu. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, dosen dapat meningkatkan efektivitas komunikasi mereka dan memberikan dampak positif pada pembelajaran mahasiswa. Dalam konteks kinerja dosen, komunikasi yang efektif dapat memberikan dampak positif pada sejumlah aspek pekerjaan mereka dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung dan bermakna bagi mahasiswa (Wasngadiredja & Wibowo, 2024).

Selain faktor komunikasi, kinerja dosen juga dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Kompensasi, atau gaji dan tunjangan lainnya yang diterima oleh dosen, dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dan adil dapat membentuk dasar penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong kinerja yang tinggi dari para dosen (Rustandi, 2023). Menurut Martoyo menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employee, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial) (Martoyo et al., 2024).

Menurut Dessler dalam artikelnya Febri Anisa Hermita Putri, dan Sri Nawatmi mengemukakan kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakan pegawai itu (Hermita Putri Febri A & Nawatmi Sri, 2023). Sedangkan menurut Simamora mendefinisikan bahwa kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Rahmat, 2022).

Berdasarkan penelitian yg dilakukan Dewi dalam artikelnya Irwanda Ardhi Wijaya menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indosurya Kencana Di Bekasi (Wijaya et al., 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa menunjukkan bahwa kinerja dosen sebagai kerangka acuan merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas komunikasi antara mahasiswa dan dosen. Penelitian yang dilakukan Sutardi

menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, dengan demikian Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung harus bisa meningkatkan komunikasi kerja dosen melalui komunikasi vertical dan komunikasi horizontal. Pada penelitian Carolina menunjukkan bahwa komunikasi berhubungan signifikan dengan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi swasta di Prabumulih.

Indirasari dalam penelitiannya Joseph Philip Kambey dan James Jeffrio Manengkey menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil statistic diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) antara variabel kompensasi (X2) dan kinerja dosen (Y) adalah 0,300. Pada pengujian variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja dosen (Y) secara parsial mempunyai pengaruh sebesar 30% terhadap kinerja dosen (Y). Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi (X3) terhadap variabel kinerja dosen (Y) sebesar 21,03% dengan koefisien korelasi sebesar 0,631 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat artinya dengan semakin baik persepsi dosen terhadap kompensasi yang diterimanya maka kinerjanya pun akan semakin baik pula. Nilai koefisien path Kompensasi (X3) sebesar 0,333, berarti setiap penambahan satu skor variabel Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Dosen sebesar 0,333 dengan asumsi skor variabel independen lain tetap (Kambey & Manengkey, 2023).

Berdasarkan masalah-masalah ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut supaya dapat di temukan data yang valid dan sekaligus dapat ditentukan alternatif pemecahannya. Sehingga penulis mengangkat judul “Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang”.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi

Hamali dalam artikelnya Juwita Lisvira dkk mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dengan sebaik-baiknya (Lisvira & Hendri, 2023). Mangkunegara mengatakan dalam artikel Isnaeni Rokhayati dkk bahwa komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Rokhayati et al., 2022). Wibowo mengatakan bahwa komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender (Safarina et al., 2020).

Tujuan komunikasi dapat bervariasi tergantung pada konteks dan situasi tertentu. Namun, secara umum, tujuan komunikasi adalah untuk mentransmisikan pesan atau informasi dari satu pihak kepada pihak lain (Efendi et al., 2023). Berikut beberapa tujuan umum dari komunikasi: (1) Pemahaman; Salah satu tujuan utama komunikasi adalah menciptakan pemahaman antara pengirim dan penerima pesan. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa pesan yang disampaikan oleh pengirim dipahami dengan benar oleh penerima. (2) Informasi; Memberikan atau memperoleh informasi merupakan tujuan komunikasi yang umum. Komunikasi digunakan untuk menyampaikan data, fakta, ide, atau gagasan agar pihak lain dapat mengetahui atau memahaminya. (3) Pengaruh; Tujuan komunikasi seringkali mencakup keinginan untuk mempengaruhi orang lain atau menciptakan perubahan dalam sikap, perilaku, atau pandangan mereka. Komunikasi persuasif dapat digunakan untuk mencapai tujuan ini. (4) Pendidikan; Dalam konteks pembelajaran atau pendidikan, komunikasi digunakan untuk mentransfer pengetahuan dari guru atau fasilitator ke siswa. Tujuan ini melibatkan pemahaman dan retensi informasi oleh siswa. (5) Hubungan Interpersonal; Membangun dan memelihara hubungan interpersonal adalah tujuan komunikasi yang signifikan. Komunikasi yang efektif dapat membentuk ikatan yang kuat antara individu, baik dalam konteks profesional maupun personal. (6) Perubahan Perilaku; Kadang-kadang, tujuan komunikasi adalah merubah perilaku seseorang atau sekelompok orang. Misalnya, dalam

konteks kampanye kesehatan, komunikasi digunakan untuk mendorong perubahan perilaku yang lebih sehat. (7) Koordinasi dan Kolaborasi; Dalam lingkungan kerja atau tim, tujuan komunikasi adalah untuk mengkoordinasikan kegiatan dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang baik memastikan setiap anggota tim memahami peran dan tanggung jawab mereka. (8) Ekspresi Diri; Individu menggunakan komunikasi sebagai cara untuk mengekspresikan perasaan, gagasan, dan identitas mereka sendiri. Ini dapat mencakup ekspresi kreativitas, kebahagiaan, ketidaksetujuan, dan berbagai aspek lain dari diri mereka. (9) Kejelasan dan Akurasi; Tujuan komunikasi adalah menyampaikan pesan dengan kejelasan dan akurasi. Komunikasi yang jelas dan akurat membantu mencegah kebingungan atau salah paham. (10) Keamanan dan Persahabatan; Komunikasi dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman di antara individu. Dalam hubungan persahabatan atau di lingkungan kerja, komunikasi dapat membantu membangun kepercayaan dan rasa keamanan. Setiap komunikasi diarahkan pada satu atau beberapa tujuan ini, dan pemahaman tujuan komunikasi dapat membantu dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses komunikasi (Akbar & Yuliana, 2023).

Komunikasi yang dilakukan oleh dosen melalui pertemuan di ruang kelas dengan mahasiswa dan di ruang kerja sesama dosen dapat dikatakan berintensitas baik. Menurut Mangkunegara indikator komunikasi meliputi : 1) Keterampilan, 2) Sikap, 3) Pengetahuan dan 4) Media (Jannah et al., 2023).

Kompensasi

Mangkunegara berpendapat dalam artikelnya Wahyu Ramadhan dkk kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Efektivitas sistem kompensasi menjadi bagian terpenting dari Manajemen SDM karena membantu serta dapat mempertahankan bakat-bakat pekerjaan. Kompensasi sangat melekat dengan kinerja karena kompensasi salah satu variabel yang berhubungan dengan kinerja. Dengan adanya kompensasi yang tinggi karyawanpun termotivasi untuk mampu bekerja dengan sangat baik (Ramadhan et al., 2023). Menurut Hasibuan dalam artikel yang ditulis oleh Tri Nasiroh dan Endang Tri Wahyuni bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang,

barang yang bersifat langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Tri Nasiroh, 2024).

Pemberian kompensasi dalam konteks kerja memiliki sejumlah tujuan yang mencakup berbagai aspek manajemen sumber daya manusia dan motivasi karyawan. Berikut adalah beberapa tujuan umum pemberian kompensasi di lingkungan kerja: (1) Menarik dan Mempertahankan Bakat; Salah satu tujuan utama dari sistem kompensasi adalah menarik bakat-bakat terbaik ke dalam organisasi dan mempertahankan karyawan yang sudah berkompeten. Gaji dan tunjangan yang kompetitif dapat menjadi daya tarik bagi individu yang berkualitas tinggi. (2) Motivasi Karyawan; Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan. Sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. (3) Pengakuan dan Penghargaan; Kompensasi, terutama dalam bentuk bonus atau insentif, dapat berfungsi sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan terhadap pencapaian atau kontribusi yang luar biasa dari karyawan. Ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. (4) Pemerataan dan Keadilan; Tujuan pemberian kompensasi adalah menciptakan sistem yang adil dan merata. Semua karyawan yang memiliki tanggung jawab atau kinerja yang sebanding seharusnya mendapatkan kompensasi yang setara. (5) Mengikuti Aturan dan Peraturan; Kompensasi juga bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi mematuhi aturan dan peraturan yang berkaitan dengan upah minimum, waktu kerja, dan ketentuan kompensasi lainnya yang berlaku di wilayah atau negara tertentu. (6) Mendorong Perilaku yang Diinginkan; Sistem kompensasi dapat digunakan untuk mendorong perilaku yang diinginkan dari karyawan. Misalnya, bonus kinerja dapat diberikan sebagai insentif untuk mencapai tujuan tertentu atau meningkatkan produktivitas. (7) Mengurangi Turnover; Kompetisi di pasar tenaga kerja dapat meningkatkan tingkat turnover karyawan. Pemberian kompensasi yang kompetitif dapat membantu mengurangi turnover dengan mempertahankan karyawan yang berpengalaman dan terampil. (8) Memberikan Perlindungan Finansial; Kompensasi, terutama dalam bentuk gaji dan tunjangan lainnya, memberikan perlindungan finansial bagi karyawan. Ini dapat mencakup asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan manfaat keuangan lainnya yang mendukung kesejahteraan karyawan dan

keluarganya. (9) Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan; Tujuan pemberian kompensasi juga mencakup meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Ini melibatkan pemberian manfaat dan fasilitas yang mendukung kehidupan pribadi dan profesional karyawan. (10) Mengukur dan Mengevaluasi Kinerja; Komponen kompensasi yang terkait dengan kinerja, seperti bonus kinerja atau sistem insentif, dapat digunakan sebagai alat pengukuran dan evaluasi kinerja karyawan (Ludin et al., 2023). Ini membantu memotivasi karyawan untuk mencapai target dan sasaran organisasi. Pemberian kompensasi yang baik seharusnya diarahkan untuk mencapai sejumlah tujuan ini agar dapat mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Menurut Simamora indikator penelitian untuk variabel kompensasi meliputi : (1) Upah dan Gaji (2) Insentif (3) Tunjangan (4) Fasilitas (Arifin et al., 2019).

Kinerja Dosen

Kinerja dosen merupakan luaran dari proses yang dijalankan dosen melalui presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja dan unjuk kerja. Kinerja juga merupakan hal yang dapat diukur melalui evaluasi atau penilaian kinerja. Kinerja atau peformansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan, pencapaian kerja, hasil kerja dan unjuk kerja. Pentingnya kinerja dosen yang professional adalah pengelola pendidikan dan pengajaran untuk terus berbenah dengan seiring tuntutan kebutuhan masyarakat yang mendambakan pendidikan yang berkualitas yang mana akan berpengaruh pada mutu para lulusan mahasiswa itu sendiri (Suryady et al., 2023).

Tujuan kinerja dosen mencakup sejumlah aspek yang mencerminkan peran dan tanggung jawab mereka dalam lingkungan akademis. Berikut adalah beberapa tujuan umum kinerja dosen: (1) Pendidikan Berkualitas; Memberikan pengajaran berkualitas tinggi kepada mahasiswa dengan menyampaikan materi pembelajaran secara jelas, mendalam, dan menarik. Dosen bertanggung jawab untuk mengembangkan keterampilan belajar dan pengetahuan mahasiswa. (2) Penelitian dan Publikasi; Melakukan penelitian yang berkualitas dan berkontribusi pada kemajuan pengetahuan di bidang akademis masing-masing. Dosen diharapkan

untuk mempublikasikan hasil penelitiannya dalam jurnal ilmiah atau forum akademis lainnya. (3) Pengembangan Kurikulum; Berpartisipasi dalam pengembangan dan pembaruan kurikulum untuk memastikan bahwa materi pembelajaran selalu relevan dan mencerminkan perkembangan terkini di bidangnya. (4) Mentor dan Pembimbingan Mahasiswa; Memberikan bimbingan dan dukungan kepada mahasiswa dalam hal akademis, penelitian, dan karier. Dosen dapat berperan sebagai pembimbing tesis, praktikum, atau penasihat akademis. (5) Kolaborasi dengan Rekan Sejawat; Berkolaborasi dengan rekan dosen dan akademisi lainnya untuk meningkatkan pengajaran, penelitian, dan layanan kepada mahasiswa. Kolaborasi ini dapat mencakup pertukaran ide, proyek bersama, atau partisipasi dalam kegiatan akademis bersama. (6) Pengembangan Diri; Terus mengembangkan diri melalui partisipasi dalam pelatihan, seminar, dan konferensi. Dosen diharapkan untuk tetap terkini dengan perkembangan terbaru di bidangnya dan memperbarui keterampilan mengajar mereka. (7) Keterlibatan dalam Kegiatan Akademis dan Kampus; Terlibat dalam kegiatan akademis dan kehidupan kampus, seperti menjadi anggota komite akademis, panitia seminar, atau organisasi mahasiswa. Hal ini menciptakan ikatan yang kuat antara dosen dan lingkungan kampus. (8) Evaluasi Diri dan Kinerja; Melakukan evaluasi diri secara berkala untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian. Dosen perlu reflektif terhadap metode pengajaran mereka dan mencari cara untuk meningkatkan efektivitas mereka. (9) Penghargaan atas Kinerja yang Baik; Mencapai pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik dalam pengajaran, penelitian, dan layanan. Ini dapat mencakup penghargaan dari institusi, pemberian beasiswa, atau penghargaan kehormatan akademis. (10) Peningkatan Pengalaman Mahasiswa; Menciptakan pengalaman pembelajaran yang positif dan bermakna bagi mahasiswa. Dosen berusaha untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung, mendorong diskusi, dan memfasilitasi pemahaman konsep. (11) Pengabdian kepada Masyarakat; Berpartisipasi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat atau memberikan kontribusi kepada masyarakat luas dengan menggunakan pengetahuan dan keahliannya (Nento, 2018). Setiap dosen mungkin menekankan aspek-aspek tertentu dari tujuan tersebut berdasarkan bidang keahliannya, tuntutan institusi, dan perannya di dalam komunitas akademis. Tujuan

kinerja dosen mencerminkan kontribusi mereka pada pendidikan tinggi dan pengembangan ilmu pengetahuan. Sedangkan Indikator dari kinerja dosen merujuk pada indikator kinerja menurut Mangkunegara adalah (1) kualitas kerja (2) kuantitas kerja (3) keandalan dan (4) sikap (Herawati & Rinofah, 2019).

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, dengan penelitian korelasional atau mencari pengaruh antara independent variable (variable bebas) dengan dependent variable (variabel terikat) (Faradilla dkk., 2022). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh tenaga pendidik atau dosen Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pamulang yang berjumlah 286 orang, dengan menggunakan sampel jenuh, adapun questioner yang kembali dan dapat diolah sejumlah 131 questioner, maka dengan ini sampel penelitiannya sejumlah 131 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah questioner komunikasi dan kompensasi serta questioner kinerja dosen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaan dari analisis ini yaitu sebagai alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependent dan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependent.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	

	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	7,196	3,792		2,199	,019		
Komunikasi	,519	,182	,309	2,018	,370	,700	3,000
Kompensasi	,618	,196	,391	3,819	,412	,829	4,278

a. Dependent Variable: Kinerja_Dosen

Berdasarkan output regresi linier pada table 1 di atas, maka model analisis berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = (7,196+0,519X_1+0,618X_2+e)$, Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,196 artinya jika variabel Komunikasi dan Kompensasi dianggap sama dengan nol, maka variabel Kinerja Dosen sebesar 7,196.
2. Nilai variabel Media Sosial (X1) sebesar 0,519 artinya jika Komunikasi (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Dosen (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,618.
3. Nilai variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,618 artinya jika Kompensasi (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Dosen (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,618.

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,196	3,792		2,199	,019
Komunikasi	,519	,182	,309	2,018	,370
Kompensasi	,618	,196	,391	3,819	,412

a. Dependent Variable: Kinerja_Dosen

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu komunikasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Berikut ini adalah hasil penjelasan mengenai pengaruh antar variabel independent terhadap kepatuhan wajib pajak.

1. Hipotesa uji t pertama yaitu variabel Komunikasi (X₁) dengan nilai t hitung sebesar 2.018 > 1,978 t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,370 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti Komunikasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y).
2. Hipotesa uji t kedua yaitu variabel Kompensasi (X₂) dengan nilai t hitung sebesar 3,819 > 1,978 t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,412 > 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y).

Tabel 3. Hasil Uji F

Berdasarkan table 3 di atas dari hasil uji two way anova dapat diterangkan bahwa didapat nilai f hitung sebesar $36,880 > f$ tabel $3,07$ dengan signifikansi $0.000 < 0,05$, karena signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

Pembahasan Peneltian

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang. Berdasarkan coefficients uji regresi nilai t -tes sebesar $2,018$ dengan nilai signifikansi $0,370 < 0,05$, H_1 diterima, berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel komunikasi terhadap kinerja dosen. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (mutual understanding) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (frame of references) dan kesamaan pengalaman (field of experience) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga antara karyawan kepada atasan. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nisa menunjukkan bahwa kinerja dosen sebagai kerangka acuan merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas komunikasi antara mahasiswa dan dosen, Penelitian yang dilakukan Sutardi menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, dengan demikian Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung harus bisa meningkatkan komunikasi kerja dosen melalui komunikasi vertical dan komunikasi

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680,294	2	340,147	36,880	,000 ^b
	Residual	1180,662	128	9,223		
	Total	1860,956	130			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen
 b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi

horizontal, dan mendukung penelitian Carolina menunjukkan bahwa komunikasi berhubungan signifikan dengan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi swasta di Prabumulih.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen

Hasil yang ditunjukkan oleh coefficients uji regresi dengan nilai t-tes sebesar 3,819 dengan nilai signifikansi $0,412 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel kompensasi terhadap variabel kinerja dosen. Kompensasi mempunyai peranan yang penting untuk mendukung kinerja dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang. Hasil temuan peneliti, memperkuat hasil penelitian Indirasari (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil statistic diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) antara variabel kompensasi (X2) dan kinerja dosen (Y) adalah 0,300. Pada pengujian variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja dosen (Y) secara parsial mempunyai pengaruh sebesar 30% terhadap kinerja dosen (Y). Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi (X3) terhadap variabel kinerja dosen (Y) sebesar 21,03% dengan koefisien korelasi sebesar 0,631 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat artinya dengan semakin baik persepsi dosen terhadap kompensasi yang diterimanya maka kinerjanya pun akan semakin baik pula. Nilai koefisien path Kompensasi (X3) sebesar 0,333, berarti setiap penambahan satu skor variabel Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Dosen sebesar 0,333 dengan asumsi skor variabel independen lain tetap.

Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung sebesar $36,880 > f$ tabel sebesar 3,07 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai

signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan hasilnya yaitu bahwa Media Sosial dan Kompetensi Dosen berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa dan hipotesis diterima. Peningkatan kinerja adalah suatu kegiatan jangka panjang dan berkesinambungan (sustainability activities), direncanakan secara sistematis termasuk prioritasnya, diterapkan secara bertahap sesuai kondisi organisasi serta melibatkan banyak orang. Hasilnya sering tidak dapat dirasakan dalam waktu pendek, namun bila dilaksanakan dengan baik dapat mengubah budaya kerja dan pada gilirannya budaya perusahaan. Upaya peningkatan kinerja dapat dimulai dengan memberikan perhatian mendasar kepada sumber daya manusia sebagai pelaku, salah satu diantaranya dalam bentuk pengembangan diri. Kinerja merupakan sebuah output kerja yang dapat dicapai oleh seorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja Dosen mencakup kualitas dan kuantitas output hasil bekerja. Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil temuan dan penelitian terdahulu bahwa semakin baik komunikasi dan kompensasi akan semakin baik pula kinerja dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang, hal ini disebabkan karena dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang melakukan komunikasi yang baik, baik dengan mahasiswa maupun dengan rekan sejawat, maupun atasan. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang, hal ini disebabkan Universitas Pamulang memberikan kompensasi yang baik dan sesuai kepada Dosen pada Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang. Terdapat pengaruh simultan variabel komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang, hal ini disebabkan adanya keseimbangan antara komunikasi yang digunakan oleh dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang dengan kompensasi yang diterima oleh dosen Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pamulang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F., & Yuliana, N. (2023). Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Memberikan Pemahaman Terhadap Peserta Aksi Demonstrasi di Sekolah Mahasiswa Progresif (Sempro) UNTIRTA. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(5), 162–168.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah*, 1(1), 22–29.
- Efendi, E., Kamala, M. Y., & Arianti. (2023). Komunikasi Sebagai Proses Simbolik: Studi Literatur. *Journal on Education*, 05(02), 3413–3417.
- Faradilla, N., Putra, Z. H., Noviana, E. (2022). The Relationship between Self-Efficiency and Mathematical Knowledge of 3-D Shapes of Fifth Grade of Elementary School. *Journal of Teaching and Learning in Elementary Education*, 5(1), 34-47. <http://dx.doi.org/10.33578/jtlee.v5i1.7906>
- Fenech, R., Baguant, P., & Ivanov, D. (2019). The changing role of human resource management in an era of digital transformation. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 22(2).
- Herawati, J., & Rinofah, R. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*, 16(2), 292–297. <https://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/1079/793>
- Hermita Putri Febri A, & Nawatmi Sri. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kokapura Ahmad Yani Semarang). *Seiko*, 6(2), 363–368.
- Ircham Surahman, A. Zain Sarnoto, A. S. (2024). Peran Komunikasi Efektif Dosen dalam Meningkatkan Efektivitas Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa. *Edukasiana : Journal of Islamic Education*, 3(1), 239–251.
- Irwanda Ardhi Wijaya, Rosida Apriliana Shahirah, M. E. Y. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *CITIZEN: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393–402. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i2.355>
- Ismail Ludin, Saepul Mukti, I. S. R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 8(1), 11–26. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1113>
- Jannah, W., Hermawan, D. J., & Rahajeng, Y. (2023). Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(2), 151–160. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i2.1351>
- Kadek Yuliari, Agus Wahyudi Salasa Gama, N. P. Y. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Penta Medica. *VALUES*, 4(3), 723–735.
- Kambey, J. P., & Manengkey, J. J. (2023). Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta

-
- Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 378–389. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3869>
- Lailatus, S., Akhmad, T., & Valeria, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV . Putra Putri Jombang. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 2(2), 12–21.
- Lisvira, J., & Hendri, E. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Thamrin Brothrs Palembang Cabang Sako. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 10299–10308.
- Martoyo, A., Yusuf, M., & Pinandito, S. (2024). Kinerja Pegawai Kompensasi dan Pengawasan Pada Pegawai Bank BRI Regional Office Jakarta 3. *Innovation and Business: Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Keuangan (Innobiz)*, 1(1), 42–51.
- Nento, S. (2018). Analisis Kompetensi Profesional dan Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 6(1), 1–17. <https://doi.org/10.30984/jii.v6i1.619>
- Rahmat, M. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Yayasan Manbaul Ulum Banyuwangi). *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1), 42–55.
- Ramadhan, W., Tanjung, Y. T., & Falevi, M. R. (2023). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan melalui Penilaian Prestasi pada PT . Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. *Journal on Education*, 06(01), 9648–9654.
- Resdiana, E., Alfiyah, I., & Widyastuti, E. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. *As Siyasa*, 5(2), 64–72.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25–34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>
- Rustandi, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Yang Dimoderasi Oleh Penerapan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK). *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 179–194. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/53704>
- Safarini, N., & Asih, D. F. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 29–36. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.38>
- Shaddiq, S., Khuzaini, & M. Irpan. (2023). Governance of Human Resources Management in the Digital Era. *Journal of Business and Management Studies*, 5(3), 80–96. <https://doi.org/10.32996/jbms.2023.5.3.8>
- Suryady, R., Kusuma, S., Rudi, G., Pasaribu, H., Tinggi, S., & Tabgha, T. (2023).
-

Pemantapan Kinerja dan Profesionalisme Dosen Melalui Persiapan Sertifikasi Dosen Sekolah Tinggi Teologi Tabgha Batam. *JURNAL BEATITUDES*, 2(1), 32–42.

Sutardi, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 6(2), 180–202. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v6i2.499>

Tri Nasiroh, E. T. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap KepuasanKomitmen Organisasi Karyawan Super Dazzle Yogyakarta. *UPY Business and Management Journal*, 3(1), 11–18.

Wasngadiredja, P. F., & Wibowo, D. P. (2024). Efektifitas Komunikasi Persuasif dalam Mendorong Perubahan Perilaku Mahasiswa Farmasi. *Journal of Education Research*, 5(1), 48–54.