

Peran Lingkungan Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dosen

Hadyati Harras

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01046@unpam.ac.id

Submitted: 11th Nov 2024 | **Edited:** 24th Jan 2025 | **Issued:** 25th Jan 2025

Cited on: Harras, H. (2025). Peran Lingkungan Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dosen. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 294-303.

ABSTRACT

This study examines the factors influencing lecturers' work motivation at the Management Bachelor's Program, Universitas Pamulang, focusing on the role of work environment and compensation. The background of this research is rooted in the need to understand how these factors can impact lecturers' motivation to improve teaching and academic performance. The objective is to determine the significant influence of work environment and compensation on lecturers' work motivation. A quantitative research method was employed using a survey approach with a simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires distributed via Google Forms to 140 lecturers. Data analysis was conducted using multiple linear regression and descriptive statistics, with validity and reliability tests applied. The findings reveal that both work environment and compensation have a significant positive impact on work motivation, with work environment contributing 32.9% and compensation contributing 25.7%. The coefficient of determination indicates that 67.5% of the variation in work motivation can be explained by these two factors. The implications of this research suggest that universities should prioritize improving work environment quality and compensation systems to enhance lecturers' motivation. This can lead to better academic performance and higher job satisfaction. Future research could explore additional factors influencing work motivation.

Keywords: Work Environment, Compensation, Work Motivation, Organizational Behavior, Higher Education

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam sebuah organisasi (Putri, 2020). Dalam konteks Pendidikan tinggi, motivasi kerja dosen sangat mempengaruhi kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh dosen. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima (Qomariyah, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian kompensasi yang memadai, dapat mendorong dosen untuk bekerja lebih optimal dan berkomitmen terhadap tugas-tugas akademiknya (Pane & Sitorus, 2019). Sebaliknya, jika dosen merasa tidak puas dengan lingkungan kerja atau kompensasi yang diberikan, hal ini dapat berpotensi menurunkan motivasi kerja dosen (Indrasari, et al., 2018).

Beberapa masalah yang seringkali muncul di lingkungan perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, terkait dengan motivasi kerja dosen antara lain kurangnya fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang tidak nyaman atau kurangnya perangkat teknologi yang mendukung proses belajar mengajar. Selain itu, beban kerja dosen yang tidak seimbang, seperti kewajiban untuk mengajar, melakukan penelitian,

dan mengabdikan kepada masyarakat dalam waktu yang terbatas, seringkali menjadi sumber stres dan ketidakpuasan (Permana, et al., 2019). Ketidakpuasan ini juga diperburuk dengan kompensasi yang dirasa tidak sebanding dengan beban kerja yang dihadapi (Putri, 2020).

Kondisi-kondisi tersebut dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja dosen, yang pada gilirannya berpengaruh pada produktivitas dan kualitas pengajaran yang diberikan (Sutoro, 2018). Dosen yang merasa tidak dihargai atau tertekan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung cenderung kurang termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam jangka panjang, dampak dari masalah ini akan terasa pada reputasi perguruan tinggi, karena kualitas pengajaran dan penelitian yang dihasilkan akan menurun. Hal ini tentunya akan mempengaruhi citra perguruan tinggi di mata masyarakat dan kualitas pendidikan yang diterima oleh mahasiswa.

Dalam teori motivasi Abraham Maslow, kebutuhan manusia diorganisasikan dalam lima tingkat hierarki, mulai dari kebutuhan fisiologis yang paling dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri yang paling tinggi (Caksana, 2019). Dalam konteks pekerjaan, kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi melalui lingkungan kerja dan kompensasi yang sesuai. Sebagai contoh, kebutuhan fisiologis dan keamanan bisa dipenuhi melalui kompensasi yang memadai, sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dapat dipenuhi melalui peran yang menantang dan pengakuan atas prestasi kerja. Dengan demikian, jika lingkungan kerja menyediakan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini, motivasi seorang dosen untuk berprestasi dapat meningkat secara signifikan. Selain itu, dengan tercapainya aktualisasi diri, seorang dosen akan merasa lebih puas dalam pekerjaannya, yang berdampak positif pada kinerja dan dedikasinya.

Sementara itu, dalam teori dua faktor Frederick Herzberg, faktor-faktor motivasi (intrinsik) dan faktor-faktor hygiene (ekstrinsik) memainkan peran yang berbeda namun saling melengkapi. Faktor-faktor motivasi, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, lebih berkaitan dengan kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri dan mendorong individu untuk bekerja lebih keras (Umar & Iba, 2020). Di sisi lain, faktor-faktor hygiene, seperti kompensasi yang cukup, kondisi kerja yang nyaman, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja, berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan, namun tidak serta merta meningkatkan motivasi dalam jangka panjang. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang mendukung dan kompensasi yang memadai berperan penting sebagai faktor ekstrinsik yang dapat meningkatkan motivasi secara langsung, sementara kepuasan intrinsik akan berkembang seiring dengan pencapaian prestasi dan penghargaan yang diperoleh dalam pekerjaan.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja dosen. Penelitian yang dilakukan oleh (Muttaqij, 2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan terbuka dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja dosen. Selain itu, penelitian oleh (Garaika, 2020) menemukan bahwa kompensasi yang memadai menjadi faktor penting yang mempengaruhi tingkat motivasi dan komitmen dosen terhadap perguruan tinggi tempat bekerja. Namun, meskipun sudah ada banyak penelitian yang meneliti masing-masing faktor ini, sedikit yang membahas keterkaitan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan dalam meningkatkan motivasi kerja dosen.

Meskipun banyak penelitian yang membahas pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja, masih terbatas penelitian yang secara spesifik

mengkaji bagaimana kedua faktor ini bekerja bersama-sama dalam konteks perguruan tinggi di Indonesia. Sebagian besar penelitian lebih banyak berfokus pada aspek individu atau hanya satu aspek lingkungan kerja atau kompensasi saja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji peran lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan dalam meningkatkan motivasi kerja dosen.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dosen, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian di perguruan tinggi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak manajemen perguruan tinggi dalam merancang kebijakan terkait lingkungan kerja dan kompensasi yang dapat mendorong peningkatan motivasi kerja dosen. Hal ini tentunya akan memberikan dampak positif bagi perkembangan pendidikan tinggi di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di sekitar tempat seseorang bekerja (Pangarso & Ramadhyanti, 2015). Faktor-faktor dalam lingkungan kerja ini mencakup suasana di kantor, hubungan antar rekan kerja, dukungan manajerial, dan budaya organisasi yang ada. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup kenyamanan fisik, seperti fasilitas yang memadai, pencahayaan yang cukup, dan kebersihan ruang kerja, tetapi juga faktor sosial dan psikologis yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Misalnya, komunikasi yang terbuka, hubungan yang harmonis antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan motivasi dan produktivitas.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan menurunnya motivasi karyawan (Pangarso & Ramadhyanti, 2015). Kondisi ini seringkali muncul akibat adanya konflik antar rekan kerja, komunikasi yang buruk, atau kurangnya dukungan dari pihak manajemen. Ketidaknyamanan fisik seperti ruang yang sempit atau tidak memadai, kurangnya fasilitas yang mendukung, dan kebersihan yang buruk juga bisa berpengaruh negatif terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman secara fisik, tetapi juga mendukung kesejahteraan emosional dan sosial karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya (Qomariyah, 2023). Dalam hal ini, budaya kerja yang sehat, seperti pengakuan terhadap pencapaian karyawan, pemberian kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan, serta pemberian tantangan yang sesuai dengan kemampuan individu, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan prestasi kerja. Lingkungan yang baik ini pada gilirannya akan berpengaruh pada produktivitas dan inovasi yang dihasilkan oleh karyawan.

Kompensasi

Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Nirmalasari & Amelia, 2020). Kompensasi ini dapat berupa gaji atau upah pokok yang diterima

setiap periode, serta tunjangan atau fasilitas tambahan lainnya, seperti asuransi kesehatan, bonus, dan insentif. Selain itu, kompensasi juga mencakup penghargaan non-finansial, seperti kesempatan untuk berkembang dalam karier, pengakuan atas prestasi, dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Tujuan utama dari pemberian kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan agar tetap bekerja dengan baik dan mempertahankan loyalitasnya terhadap organisasi.

Namun, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai upaya untuk mendorong kinerja, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan rasa keadilan dan kepuasan di antara karyawan (Martini & Susanto, 2021). Ketika kompensasi yang diterima dirasa adil dan sebanding dengan beban kerja serta kontribusi yang diberikan, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berprestasi. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan atau tidak kompetitif dibandingkan dengan standar industri, hal ini dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan tingkat turnover karyawan (Putri, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan bersifat adil, transparan, dan mampu memenuhi ekspektasi karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merujuk pada dorongan atau semangat yang mendorong individu untuk berperilaku dan berprestasi di tempat kerja (Rahardjo, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri individu (faktor intrinsik) maupun dari lingkungan eksternal (faktor ekstrinsik). Faktor intrinsik mencakup kepuasan dan rasa pencapaian dalam pekerjaan itu sendiri, seperti rasa bangga atas hasil yang dicapai atau kesempatan untuk berkembang dan belajar. Sementara itu, faktor ekstrinsik meliputi aspek-aspek luar seperti gaji, tunjangan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Kedua faktor ini bekerja secara bersamaan untuk menciptakan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas seorang karyawan.

Motivasi kerja juga berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja (Trilaksono, et al., 2023). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, proaktif, dan berdedikasi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, karyawan mungkin merasa tidak puas, kurang produktif, dan cenderung menghindari tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang mendukung timbulnya motivasi kerja yang positif, baik melalui pemberian kompensasi yang adil, pengakuan atas prestasi, maupun kesempatan untuk pengembangan karier. Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Martini & Susanto, 2021).

Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Lingkungan kerja yang positif, yang mencakup suasana yang nyaman, hubungan interpersonal yang baik, serta dukungan yang diberikan oleh manajemen, dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan untuk bekerja dengan baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Umar & Iba, 2020), kondisi lingkungan yang mendukung, seperti adanya peluang untuk pengembangan diri dan komunikasi yang terbuka, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa lingkungan yang baik dan mendukung akan mencegah ketidakpuasan dan pada gilirannya meningkatkan motivasi (Qomariyah, 2023). Selain

itu, penelitian oleh (Pane & Sitorus, 2019) juga menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial yang baik di tempat kerja, seperti hubungan yang harmonis antar kolega, dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi kerja karyawan.

Kompensasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, juga berperan penting dalam memotivasi karyawan. Penelitian oleh (Trilaksono, et al., 2023) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai, seperti gaji yang kompetitif dan tunjangan yang sesuai, dapat memberikan motivasi ekstrinsik yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Kompensasi yang adil dan sebanding dengan kontribusi yang diberikan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memotivasi karyawan untuk tetap bertahan dan berkinerja tinggi. (Rahardjo, 2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi yang diterima dengan kepuasan kerja, dan kompensasi yang baik berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja. Namun, (Qomariyah, 2023) menyatakan bahwa meskipun kompensasi sangat penting, motivasi intrinsik yang berasal dari pekerjaan itu sendiri memiliki peran yang lebih besar dalam mendorong motivasi jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara numerik. Penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menganalisis data dalam bentuk angka dan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Dalam hal ini, variabel yang diteliti adalah faktor-faktor lingkungan kerja dan kompensasi, serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja dosen. Dengan pendekatan kuantitatif, hasil yang diperoleh akan lebih objektif dan dapat diukur dengan jelas, serta menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear berganda digunakan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh faktor lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan maupun parsial terhadap motivasi kerja dosen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah motivasi kerja dosen, sementara variabel independen meliputi lingkungan kerja dan kompensasi. Analisis regresi berganda memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel terhadap motivasi kerja.

Responden dalam penelitian ini adalah 140 dosen program studi manajemen S1 Universitas Pamulang yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Teknik ini memungkinkan setiap dosen memiliki peluang yang sama untuk menjadi bagian dari sampel penelitian. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Formulir, yang terdiri dari serangkaian pertanyaan untuk mengukur persepsi responden terkait dengan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. Setelah data terkumpul, dilakukan uji statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel yang diteliti. Selanjutnya, data diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen yang digunakan, serta uji asumsi klasik untuk memenuhi persyaratan regresi linear berganda. Uji hipotesis parsial dan simultan digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap motivasi kerja, sedangkan uji determinan digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuesioner berjenis kelamin laki-laki, dengan persentase mencapai 52%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dosen di program studi manajemen S1 Universitas Pamulang yang terlibat dalam penelitian ini adalah laki-laki, meskipun perbandingan antara laki-laki dan perempuan dalam jumlah ini cukup seimbang. Fakta ini juga mencerminkan komposisi gender di kalangan dosen di universitas tersebut, yang dapat menjadi informasi penting dalam memahami dinamika motivasi kerja di lingkungan pendidikan.

Terkait dengan tingkat pendidikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu 86%, memiliki pendidikan S2. Ini mencerminkan bahwa sebagian besar dosen di Universitas Pamulang memiliki kualifikasi pendidikan yang cukup tinggi, yang tentunya berpengaruh pada pola pikir, kemampuan akademik, dan pendekatan mereka dalam mengajar. Pendidikan S2 yang dimiliki oleh para dosen dapat mempengaruhi motivasi kerja, karena pada umumnya memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang bidang yang diajarkan dan juga harapan untuk berkembang lebih lanjut dalam karier akademik.

Selain itu, rata-rata lama bekerja dosen di Universitas Pamulang berkisar antara 5 hingga 10 tahun. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen sudah memiliki pengalaman yang cukup di bidang pendidikan dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan atmosfer akademik yang produktif. Lama bekerja yang berada dalam rentang 5 hingga 10 tahun juga dapat mempengaruhi pandangan dan motivasi kerja, karena telah terbiasa dengan lingkungan kerja, memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kebijakan universitas, serta dapat lebih beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja.

Analisis Kuesioner

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerja di Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang dinilai baik. Hal ini mencerminkan bahwa suasana kerja di lingkungan akademik tersebut umumnya mendukung kinerja dosen. Indikator tertinggi dalam penilaian lingkungan kerja adalah hubungan yang harmonis antar dosen. Ini berarti bahwa interaksi sosial antar rekan kerja di program studi ini berjalan dengan baik, menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung kerjasama yang produktif. Namun, indikator terendah yang ditemukan adalah fasilitas kerja yang kurang memadai, yang menunjukkan adanya kekurangan dalam aspek fasilitas fisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja dosen, seperti ruang kerja atau peralatan yang kurang memadai.

Dalam hal kompensasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata kompensasi yang diterima dosen di program studi ini sudah dinilai baik oleh responden. Hal ini mencerminkan bahwa gaji dan tunjangan yang diterima dosen sudah memenuhi harapannya. Indikator tertinggi dalam penilaian kompensasi adalah gaji tetap yang sesuai, yang berarti bahwa dosen merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Namun, indikator terendah yang muncul adalah ketidakjelasan jenjang karier, yang mengindikasikan bahwa para dosen merasa kurang jelas atau tidak terstruktur dengan baik mengenai peluang untuk berkembang dan naik jabatan dalam institusi, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.

Terkait dengan motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dosen di program studi Manajemen S1 Universitas Pamulang dinilai baik. Indikator

tertinggi yang mencerminkan motivasi kerja adalah semangat dosen dalam menjalankan tugas sesuai dengan tri dharma perguruan tinggi, yang meliputi pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa dosen memiliki semangat dan dedikasi tinggi terhadap tugas-tugas akademiknya. Namun, indikator terendah adalah semangat menjalankan aturan, yang menunjukkan adanya kelemahan dalam disiplin atau kepatuhan terhadap regulasi yang ada, yang mungkin berdampak pada efektivitas kerja dan tata kelola yang ada di lingkungan akademik.

Uji Kebenaran Data

Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh data yang digunakan memiliki nilai korelasi Pearson lebih besar dari 0.50 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa setiap item dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki korelasi yang cukup kuat dengan variabel yang diukur, serta menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan valid dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut. Nilai korelasi Pearson yang lebih besar dari 0.50 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara setiap item pertanyaan dengan variabel yang diinginkan, sedangkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh tidak terjadi secara kebetulan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh data penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60, yang menandakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Cronbach's Alpha adalah ukuran yang digunakan untuk menguji sejauh mana item-item dalam kuesioner saling berkorelasi dan konsisten dalam mengukur konsep yang sama. Nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0.60 menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan melalui kuesioner dapat diandalkan, dan instrumen penelitian tersebut mampu memberikan hasil yang konsisten jika digunakan untuk penelitian serupa di masa depan.

Uji Hipotesis Parsial

Hasil analisis regresi pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen di Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.329. Ini berarti bahwa setiap perubahan satu unit dalam lingkungan kerja, misalnya dalam hal hubungan antar dosen atau fasilitas yang ada, akan berdampak positif pada peningkatan motivasi kerja dosen sebesar 0.329 unit. Hubungan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung sangat penting dalam meningkatkan semangat dan dedikasi dosen terhadap pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan berbagai teori motivasi, termasuk teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja (Qomariyah, 2023).

Dalam penelitian ini, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dapat dipahami melalui beberapa aspek. Salah satu indikator yang paling berpengaruh adalah hubungan yang harmonis antar dosen, yang menciptakan atmosfer kerja yang nyaman dan mengurangi potensi konflik. Meskipun fasilitas kerja menjadi indikator terendah, penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam fasilitas dan suasana kerja dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja dosen. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung akan berpotensi meningkatkan kinerja dan komitmen dosen terhadap tugas akademik (Caksana, 2019).

Hasil analisis regresi kedua menunjukkan bahwa kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.257.

Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh universitas, baik dalam bentuk gaji tetap maupun tunjangan lainnya, memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja dosen. Setiap peningkatan satu unit dalam kompensasi, misalnya dalam bentuk kenaikan gaji atau insentif, akan meningkatkan motivasi kerja dosen sebesar 0.257 unit. Meskipun pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sedikit lebih kecil dibandingkan dengan lingkungan kerja, hal ini tetap menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja di kalangan dosen (Rahardjo, 2017).

Kompensasi yang diterima oleh dosen, terutama dalam bentuk gaji tetap yang sesuai, menjadi salah satu indikator terpenting dalam motivasi kerja. Dosen yang merasa gaji dan tunjangannya sebanding dengan kontribusi yang diberikan cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja lebih baik. Namun, ketidakjelasan jenjang karier menjadi faktor terendah dalam penilaian kompensasi, yang mengindikasikan bahwa meskipun kompensasi finansial cukup memadai, kurangnya kejelasan mengenai peluang pengembangan karier dapat mengurangi motivasi kerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, meskipun kompensasi yang sesuai penting untuk meningkatkan motivasi, kejelasan dan transparansi mengenai perkembangan karier juga perlu diperhatikan oleh pihak universitas untuk meningkatkan motivasi dosen secara menyeluruh (Lusty & Ariyanto, 2023).

Uji Hipotesis Simultan dan Uji Determinan

Hasil uji regresi simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen di Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang. Dalam konteks ini, kedua variabel tersebut dapat menjelaskan sebagian besar perubahan dalam motivasi kerja dosen. Penelitian ini menunjukkan bahwa baik faktor lingkungan kerja maupun kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja dosen, dan keduanya bekerja secara simultan untuk mempengaruhi tingkat motivasi kerja.

Dengan hasil uji regresi yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dosen harus melibatkan perbaikan dalam kedua aspek tersebut, baik dalam lingkungan kerja yang mendukung maupun dalam pemberian kompensasi yang adil dan memadai. Oleh karena itu, kebijakan yang mencakup perbaikan lingkungan fisik dan sosial di tempat kerja, serta peningkatan sistem kompensasi yang jelas dan sesuai dengan kontribusi dosen, akan sangat efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. Hasil ini juga mendukung teori motivasi yang menyatakan bahwa faktor-faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan kompensasi, dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik yang mendorong individu untuk bekerja lebih baik.

Selain itu, hasil uji determinan menunjukkan nilai kontribusi sebesar 0.675, yang mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi bersama-sama dapat menjelaskan 67,5% variasi dalam motivasi kerja dosen. Ini menunjukkan bahwa sekitar dua pertiga dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dosen dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kompensasi, sementara sisanya mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang belum teridentifikasi dalam penelitian ini. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja dan kompensasi memiliki kontribusi besar terhadap motivasi, masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja dosen, seperti faktor individu, kepemimpinan, atau kesempatan untuk pengembangan diri.

Nilai kontribusi sebesar 0.675 menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini cukup kuat dalam menjelaskan motivasi kerja dosen. Namun, ini juga mengindikasikan bahwa ada ruang untuk perbaikan dan penelitian lebih lanjut yang dapat menggali faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi motivasi kerja dosen. Dengan memperhatikan hasil ini, universitas dapat lebih fokus pada upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja dan sistem kompensasi, sembari mengeksplorasi aspek lain yang dapat lebih lanjut mendukung peningkatan motivasi kerja dosen secara menyeluruh.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja dosen di Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang. Berdasarkan temuan bahwa kedua faktor ini memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen, pihak universitas perlu lebih memperhatikan kualitas lingkungan kerja, seperti meningkatkan hubungan interpersonal antar dosen dan menyediakan fasilitas kerja yang lebih memadai. Selain itu, untuk mendukung motivasi dosen dalam jangka panjang, perlu ada peningkatan dalam sistem kompensasi, seperti memastikan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan, serta memperjelas jenjang karier bagi dosen agar mereka merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang.

Selain itu, dengan kontribusi sebesar 67,5% dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja dosen, penelitian ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut dapat dijadikan fokus utama dalam merancang kebijakan dan program pengembangan SDM di universitas. Meskipun faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kompensasi sangat berpengaruh, hasil ini juga membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor lain yang dapat memperkaya pemahaman mengenai motivasi kerja dosen, seperti dukungan sosial, kepemimpinan, atau peluang untuk pengembangan profesional (Lusty & Ariyanto, 2023). Dengan mengintegrasikan hasil penelitian ini, universitas dapat menciptakan kebijakan yang lebih holistik untuk mendorong kinerja dosen yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan dalam menjalankan tugas akademik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dosen di Program Studi Manajemen S1 Universitas Pamulang. Lingkungan kerja yang harmonis antar dosen dan kompensasi yang memadai, seperti gaji tetap yang sesuai, dapat mendorong peningkatan motivasi kerja. Namun, terdapat beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki, seperti fasilitas kerja yang kurang memadai dan ketidakjelasan jenjang karier, yang berpengaruh pada penurunan motivasi dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja dosen, universitas perlu memberikan perhatian lebih terhadap kualitas lingkungan kerja dan sistem kompensasi yang lebih baik. Kedua faktor ini memberikan kontribusi signifikan dalam membentuk motivasi dosen, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pengajaran dan penelitian. Oleh karena itu, untuk mendukung kinerja akademik yang optimal, perlu ada upaya berkelanjutan untuk menciptakan kondisi yang mendukung baik dalam aspek fisik maupun non-fisik bagi dosen di universitas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(1), 82-92.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B. R., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Akademika Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 16(1), 51-59.
- Lusty, N. A., & Ariyanto, E. (2023). The Effect of Compensation and Work Environment Mediated by Organizational Culture on Lecturer Performance. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(3), 923-936.
- Martini, N. N. P., & Susanto, N. E. (2021). Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kebersihan Di Universitas Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 34-40.
- Mutttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1).
- Nirmalasari, N., & Amelia, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 290-301.
- Pane, D. S. P., & Sitorus, G. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja dosen Politeknik Di Kota Bekasi. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 63-71.
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja Dosen tetap studi pada fakultas komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(2), 174-193.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. *Jurnal Jdm*, 2(01).
- Putri, P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen di STMIK Royal Kisaran. *Jurnal Ekobistek*, 59-69.
- Qomariyah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Melalui Motivasi Kerja Guru Smk Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 43-53.
- Rahardjo, M. (2017). The Effects of Compensation on Work Motivation: Evidence from Universities in Jakarta. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1).
- Sutoro, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(3), 351-360.
- Trilaksono, A., Fahrurozi, F., Wahidah, N. D. N., & Nainggolan, S. D. (2023). Impact of Work Environment, Work Discipline, and Compensation on Teaching Motivation of Manba'ul Huda Foundation Teachers, Bandung City. *History of Medicine*, 9(1), 256-265.
- Umar, I., & Iba, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Disiplin Kerja Guru Dan Tenaga Pendidik Pada Sma Negeri 1 Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9(17), 24-33.