

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DAN STAFF DI UNIVERSITAS
TEKNOLOGI SUMBAWA**

Esti Sardina

Universitas Teknologi Sumbawa
hestihesti3344@gmail.com

Tomy Dwi Cahyono

Universitas Teknologi Sumbawa
tomy.dwi.cahyono@uts.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation, work motivation, and work environment on the performance of lecturers and staff at Sumbawa University of Technology. The quantitative approach used was a survey method with 100 respondents consisting of lecturers and permanent staff with a minimum tenure of one year. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results showed that compensation ($t = 2.135$; $p = 0.035$), work motivation ($t = 2.741$; $p = 0.007$), and work environment ($t = 9.190$; $p = 0.000$) had a positive and significant effect on lecturer and staff performance. The work environment had the most dominant influence on performance, followed by work motivation and compensation. These three variables significantly contribute to improving the performance of teaching and administrative staff at Sumbawa University of Technology. These findings indicate that improved performance of lecturers and staff can be achieved through fair compensation policies, strengthening work motivation, and creating a comfortable and supportive work environment.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Work Environment, Performance, Lecturers and Staff*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dan staff di Universitas Teknologi Sumbawa. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 responden yang terdiri dari dosen dan staff tetap dengan masa kerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi ($t = 2,135$; $p = 0,035$), motivasi kerja ($t = 2,741$; $p = 0,007$), dan lingkungan kerja ($t = 9,190$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan staff. Lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja, diikuti oleh motivasi kerja dan kompensasi. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas Teknologi Sumbawa. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja dosen dan staff dapat dicapai melalui kebijakan kompensasi yang adil, penguatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, Dosen Dan Staff.

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi memiliki peran sentral dalam pembangunan sumber daya manusia dan kemajuan suatu bangsa. Menurut UU No. 12 Tahun 2012, Pendidikan tinggi adalah tingkat pendidikan setelah sekolah menengah yang mencakup program dari diploma hingga doktor. Pendidikan tinggi diperlukan untuk meningkatkan daya saing di tengah pertumbuhan ekonomi yang cepat. Sumber daya manusia adalah komponen utama dalam menjalankan fungsi manajemen. Sudibia (2022) menjelaskan bahwa Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja adalah semua aspek manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dalam perguruan tinggi, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Universitas Teknologi Sumbawa (UTS) adalah salah satu institusi pendidikan tinggi yang terus berkembang di daerah NTB. Berdasarkan pemeringkatan yang dirilis oleh UniRank (4ICU), pada tahun 2023 UTS berada di peringkat ke-246 nasional dan urutan ke-6 di NTB. Sedangkan pada tahun 2024 UTS menempati posisi ke-196 nasional dan ke-7.866 dunia pada tahun 2024. Dalam konteks provinsi NTB,

UTS menempati urutan ke-empat, yang dimana naik dua tingkat di tahun sebelumnya ini menunjukkan posisinya yang cukup strategis di antara perguruan tinggi lainnya di daerah tersebut. Peningkatan ini mencerminkan upaya dari UTS dalam meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, dan pengelolaan sumber daya manusia, sekaligus memperkuat reputasi akademik di tingkat regional maupun nasional. Peningkatan peringkat UTS dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa universitas ini memiliki komitmen yang konsisten untuk meningkatkan mutu layanan akademik dan daya saing institusi (UniRank. 2023&2024). Dosen dan staf merupakan faktor penting dalam sebuah universitas, karena keduanya memegang peran strategis menjalankan roda akademik dan operasional perguruan tinggi. Dosen berperan sebagai kekuatan utama dalam proses pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Staf administrasi berperan. Tercapainya tujuan perguruan tinggi dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi tak hanya ditentukan oleh sarana, prasarana dan lingkungan kerja, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang profesional, baik dosen maupun staf pendukung (Marlina, 2022). Menurut Palan (2022), efektivitas kinerja seseorang ditentukan oleh tiga elemen utama, yaitu kemampuan individu, peran yang diemban beserta kualifikasi pekerjaan yang dimiliki, serta situasi dan kondisi organisasi tempat individu tersebut bekerja. Bagi dosen, hal ini mencakup pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sementara bagi staf, hal ini terkait dengan kelancaran proses administrasi, layanan akademik, dan operasional universitas. Dalam rangka mendukung efektivitas kerja, UTS mengatur jam kerja dosen dan staf sesuai standar peraturan mencakup perundang-undangan, yaitu berdasarkan undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 Ayat 1 dan 2, yang menetapkan ketentuan waktu kerja harian ideal antara 7 hingga 8 jam. Pengaturan waktu kerja ini bertujuan untuk menjaga kondisi fisik dan psikologis dosen serta staf agar tetap prima dan dapat melaksanakan tugas akademik maupun administratif dengan optimal. Selain itu, UTS juga menekankan pentingnya pembagian beban kerja yang seimbang antara kegiatan mengajar, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta tugas administratif, sehingga produktivitas dan motivasi kerja dapat meningkat. Kinerja dosen dan staff di Universitas Teknologi

Sumbawa (UTS) diduga dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal yang saling berkaitan, yaitu kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dari sisi kompensasi, terdapat persepsi bahwa sistem imbalan yang diberikan belum sepenuhnya sepadan dengan beban kerja yang diemban, sehingga berpotensi menurunkan semangat dan motivasi staff maupun dosen dalam menjalankan tugas akademik maupun administratif. Fenomena ini terlihat dari minimnya inisiatif, kecenderungan bekerja secara rutinitas, serta rendahnya antusiasme dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi Permana *et al.*, (2019) dan Putri (2020). Motivasi kerja juga menjadi faktor penting, karena beban kerja dosen yang tidak seimbang mencakup kewajiban mengajar, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam waktu terbatas sering menimbulkan stres dan ketidakpuasan. Dosen dan staff yang merasa tidak dihargai atau tertekan oleh kondisi kerja yang kurang mendukung cenderung mengalami penurunan semangat kerja, akhirnya berdampak negatif pada produktivitas, kualitas pengajaran dan pelayanan (Sutoro, 2018). Selain itu, lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik seperti fasilitas ruang dosen, ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, ruang ibadah, kantin, dan area parkir, serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal, dukungan manajerial dan budaya organisasi juga memengaruhi kinerja secara signifikan (Sedarmayanti 2013). Penelitian Sumardi (2017) menunjukkan bahwa suasana akademik yang belum kondusif, minimnya fasilitas pendukung, dan kurangnya ruang kerja khusus menyebabkan dosen merasa tidak nyaman, sehingga produktivitas dan kepuasan kerja menurun. Dengan demikian, tercapainya kinerja optimal dosen dan staf UTS sangat bergantung pada keseimbangan antara kompensasi yang adil, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif, karena ketiga faktor ini saling memperkuat dalam mendorong efektivitas pelaksanaan tugas akademik, administratif di universitas.

TELAAH LITERATUR

Teori Dua Faktor *Herzberg*

Penelitian ini menggunakan Teori ini dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg pada tahun (1959), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Menyatakan bahwa, personal individu dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a. Hygiene Factor

Faktor *hygiene* juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor *hygiene* yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran gaji (kompensasi), kebijakan organisasi, hubungan antar personal.

b. Motivation Factors (Faktor Pemuas)

Menurut Herzberg, *hygiene factors* (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. faktor yang melekat dalam pekerjaan dan faktor pemuas berarti mendorong karyawan untuk kinerja yang lebih baik, karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang penting untuk faktor motivasi. Para motivator adalah kebutuhan mental yang dianggap sebagai keuntungan tambahan. Keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan, dan pertumbuhan adalah motivasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kompensasi

Kompensasi menjadi aspek terpenting bagi karyawan yang sedang bekerja di sebuah perusahaan. Menurut Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Menurut Siagian (2020), kompensasi didefinisikan sebagai pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pencapaian layanan, baik dalam bentuk uang maupun non-uang, sebagai tanggapan atas pencapaian tersebut. Kompensasi merupakan suatu hak yang diperoleh seseorang sebagai bentuk balas jasa atas apa

yang telah mereka berikan pada suatu organisasi (Sutrisno, 2017). Kompensasi pada penelitian dapat diukur menggunakan indikator-indikator, Gaji Pokok, Gaji Variabel dan juga Benefit.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Sidanti dalam Leppong *et al.* (2025) merupakan keadaan dalam diri personal seseorang yang mendorongnya untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan motivasi, karyawan akan lebih bersemangat dan meningkatkan kualitas kerja mereka. Menurut Robbin dalam Hanifah (2019) motivasi kerja merupakan karakter seseorang dalam pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan-keputusan kerja. Adapun indikator motivasi kerja yakni, tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2015), menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai dari keseluruhan alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Sedarmayati (2018), ada definisi tambahan tentang lingkungan kerja, yang mencakup semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Nitisemito (2016) memberikan indikator dari lingkungan kerja, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

Kinerja

Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rerung (2019), kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, yang didefinisikan sebagai perilaku yang dihasilkan dari tugas yang dapat diamati dan dinilai dalam jangka

waktu tertentu, biasanya satu tahun. Menurut Yulianto (2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang disusun secara sistematis, terencana, dan terstruktur dari tahap awal hingga akhir. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan data yang objektif, terukur, dan bebas dari pengaruh kondisi eksternal. Selain itu, data yang dikumpulkan dapat dianalisis menggunakan teknik statistik sehingga hubungan antarvariabel dapat diidentifikasi dengan jelas. Data dalam penelitian ini diolah dalam bentuk digital menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25 untuk menganalisis hasil yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada para responden. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari responden, melalui instrumen penelitian seperti wawancara, observasi langsung, kuisoner, dan eksperimen (Sekaran & Bougie, 2019). Dalam penelitian ini, data utama yang digunakan berasal dari tanggapan responden melalui kuesioner yang diberikan kepada dosen dan staff yang bekerja di Universitas Teknologi Sumbawa sedangkan Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif berupa angka yang dapat dihitung dan dianalisis secara statistik untuk mengukur hubungan antara variabel. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dosen dan staff Universitas Teknologi Sumbawa. Yang dimana peneliti menggunakan rumus hair *et al.* (2018), yaitu $n = 6,6 \times 15$ sehingga sampel yang diperoleh adalah 99 dan dibulatkan menjadi 100 responden yang mewakili keseluruhan dari Dosen dan staff Universitas Teknologi Sumbawa. Teknik sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, dengan jenis spesifik *purposive sampling*. Teknik *non-probability sampling* merujuk pada metode pengambilan sampel dari populasi yang ditentukan secara subjektif oleh peneliti atau berdasarkan pertimbangan ahli, di mana *purposive sampling* melibatkan pemilihan subjek berdasarkan kriteria khusus yang ditetapkan oleh penelitian. Adapun kriteria yang

peneliti tetapkan, Dosen dan staff yang bekerja minimal 1 tahun di Universitas Teknologi Sumbawa dan bersedia mengisi kussioner penelitian secara jujur. Menurut Sekaran & Bougie (2016) Analisis data dilakukan setelah data kuantitatif dikumpulkan dari responden penelitian, langkah selanjutnya adalah menganalisis korelasi untuk menentukan hubungan antara variabel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda dengan bantuan program analisis SPSS 25. Dengan rumus ekonometrika sebagai berikut:

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)
<i>(Constant)</i>	5,804
Kompensasi	0,307
Motivasi Kerja	0,208
Lingkungan Kerja	0,819

Dari data di atas, maka diperoleh model regresi sebagai berikut bahwa $Y = 5,804 + 0,307 X_1 + 0,208 X_2 + 0,819 X_3 + e$. Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 5,804 menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan tetap atau konstan, maka nilai dari kinerja pegawai sebesar 5,804. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,307 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada variabel dari kinerja pegawai mengalami peningkatan dengan jumlah sebesar 0,307. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,208 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan dengan jumlah sebesar 0,208. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,819 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan

maka akan berdampak pada variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan dengan jumlah sebesar 0,819.

Tabel 2 Uji T

Model	T- hitung	T- tabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	2,135	1.985	0,035	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja	2,741	1.985	0,007	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	9,190	1.985	0,000	Berpengaruh Signifikan

Variabel kompensasi, nilai t-hitung yang dihasilkan pada variabel kompensasi sebesar $2,135 > 1.985$ dan nilai sig. $0,035$. Hasil signifikan yaitu $0,035 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja, nilai t-hitung variabel motivasi kerja sebesar $2,741 > 1.985$ dan nilai sig. $0,007$. Hasil signifikan yaitu $0,007 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja, nilai t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar $9,190 > 1.985$ dan nilai sig. $0,000$. Hasil signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,697 ^a	0,485	0,469

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi, terdapat nilai *R square* sebesar 485. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 48,5% sisanya 51,5 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini yaitu seperti variabel budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, pengembangan karir dan evaluasi kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dan Staff

Berdasarkan hasil uji t atau pengujian secara parsial, variabel Kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,135 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,985, serta nilai signifikansi sebesar 0,035. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,035 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan staf. Dosen dan staff Universitas Teknologi Sumbawa memandang bahwa gaji kompensasi yang diberikan sangat berperan dalam mendukung kinerja mereka. Kompensasi tersebut membantu memenuhi kebutuhan ekonomi, memberikan rasa aman terkait kesejahteraan, serta menunjukkan perhatian dan penghargaan institusi terhadap tugas dan tanggung jawab yang dijalankan. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, dosen dan staf cenderung merasa lebih nyaman dan tidak terbebani, sehingga dapat bekerja dengan lebih tenang dan berkomitmen. Kompensasi juga tidak hanya dianggap sebagai pemberian materi, tetapi sebagai bentuk pengakuan atas usaha dan profesionalisme, yang mendorong peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas kerja. Kondisi ini membuat dosen dan staff lebih fokus dan konsisten dalam menjalankan tugas akademik maupun administratif secara optimal. Hal ini menunjukkan adanya hubungan sebab-akibat yang kuat antara peningkatan kualitas kompensasi dengan keberlanjutan kinerja pegawai. Ketika kompensasi diberikan secara adil dan proporsional, hal tersebut meningkatkan motivasi internal, menumbuhkan rasa memiliki, serta memperkuat

komitmen jangka panjang terhadap institusi. Sebaliknya, ketidakadilan atau ketidakcukupan kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan, yang dalam jangka panjang akan menurunkan produktivitas dan loyalitas kerja. Situasi ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja dosen dan staf. Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa faktor higiene, seperti gaji dan kompensasi, tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang dapat menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alesca Ferronyca Rambe (2022) serta Sulistiyo dkk. (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan Staff

Berdasarkan hasil uji *t* atau pengujian secara parsial, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *t-hitung* sebesar 2,741 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *t-tabel* sebesar 1,985, serta nilai signifikansi sebesar 0,007. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,007 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan staff Universitas Teknologi Sumbawa. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi cara dosen dan staff Universitas Teknologi Sumbawa dalam melaksanakan pekerjaannya. Dorongan untuk berprestasi dan menyelesaikan tugas dengan baik membuat dosen dan staf berusaha bekerja secara maksimal dan bertanggung jawab. Motivasi yang kuat mendorong munculnya inisiatif, kesungguhan, serta komitmen dalam menjalankan pekerjaan, sehingga tugas dapat diselesaikan secara tepat waktu dan berkualitas. Selain itu, motivasi kerja membantu menjaga kestabilan kinerja, karena dorongan dari dalam diri membuat dosen dan staf tetap fokus dan konsisten meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, motivasi kerja berperan besar dalam menentukan tingkat kinerja dosen dan staf. Situasi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dosen dan staff. Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor motivator, seperti

pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, mampu mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Ketika dosen dan staf memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan semangat, komitmen, dan kualitas kerja yang lebih baik. Motivasi kerja tersebut menciptakan dorongan internal yang kuat, sehingga dosen dan staf terdorong untuk memberikan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas akademik maupun administratif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, yang sejalan dengan temuan Rambe (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Andini Fauziah *et al.* (2023) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu mendorong individu untuk bekerja lebih optimal melalui peningkatan semangat, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan Staff

Berdasarkan hasil uji *t* atau pengujian secara parsial, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *t*-hitung sebesar 9,190 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *t*-tabel sebesar 1,985, serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan staff Universitas Teknologi Sumbawa. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik sangat berperan dalam mendukung kinerja dosen dan staf. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung dengan fasilitas yang memadai membuat dosen dan staf dapat bekerja dengan lebih fokus dan tenang. Hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja juga turut menciptakan semangat kerja yang lebih baik. Ketika lingkungan kerja dirasakan positif, dosen dan staff cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih optimal. Selain aspek sosial dan suasana kerja, lingkungan kerja juga ditinjau dari ketersediaan fasilitas dan sarana pendukung. Peralatan kerja utama serta fasilitas fisik dinilai cukup memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas, meskipun fasilitas umum

kampus masih memperoleh penilaian yang relatif lebih rendah dibandingkan aspek lainnya. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang cukup nyaman, suportif, dan relatif kondusif tersebut membantu dosen dan staf dalam bekerja dengan lebih fokus dan efektif. Situasi ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kinerja dosen dan staff. Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk ke dalam faktor hygiene, yaitu faktor yang tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi sangat menentukan muncul atau tidaknya ketidakpuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta fasilitas yang memadai mampu meminimalkan stres dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi dengan baik, dosen dan staff dapat bekerja dengan lebih tenang, fokus, dan stabil, sehingga kondisi kerja yang kondusif tersebut mendukung tercapainya kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas akademik maupun administratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja dosen dan staff. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung membuat dosen dan staff dapat bekerja dengan lebih fokus, tenang, dan efektif dalam menjalankan tugas akademik maupun administratif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Alesca Ferronyca Rambe (2022) dan Andini Fauziah *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima, baik berupa gaji, insentif, maupun bentuk kompensasi non-finansial, maka semakin tinggi pula kinerja dosen dan staff. Dosen dan staff menilai kompensasi sebagai faktor penting karena mampu memenuhi kebutuhan ekonomi, memberikan rasa aman terhadap kesejahteraan, serta menjadi bentuk penghargaan atas tanggung jawab, profesionalisme dalam bekerja. Kompensasi yang adil dan layak membuat dosen dan staf lebih fokus, termotivasi, dan konsisten dalam melaksanakan tugas akademik maupun administratif, sehingga

berdampak positif terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan staff di Universitas Teknologi Sumbawa. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki dosen dan staff, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas akademik maupun administratif. Motivasi kerja mendorong dosen dan staff untuk bekerja lebih semangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kualitas dan konsistensi kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan staff di Universitas Teknologi Sumbawa. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari segi kenyamanan, keamanan, dukungan rekan kerja, maupun fasilitas pendukung, maka semakin tinggi pula kinerja dosen dan staff. Lingkungan kerja yang kondusif membantu dosen dan staff merasa tenang, fokus, dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas akademik maupun administratif. Hubungan kerja yang harmonis dan fasilitas yang memadai turut menciptakan suasana positif sehingga meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Rambe, A. F. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam. *Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry.*
- Akbar Firmansyah. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 633–639. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.2032>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>
- Bernia, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap

- Disiplin Kerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 5(1), 239–253. <https://doi.org/10.52690/jitim.v5i1.936>
- Dwiwarman, D. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2714–2724. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14592>
- Hanifah, H. H. (2019a). Analysis of Factors Affecting Integrated Public Service Performance. *Efficient: Indonesian Journal of Development Economics*, 2(1), 321–330. <https://doi.org/10.15294/efficient.v2i1.28398>
- Hanifah, H. H. (2019b). Analysis of Factors Affecting Integrated Public Service Performance. *Efficient: Indonesian Journal of Development Economics*, 2(1), 321–330. <https://doi.org/10.15294/efficient.v2i1.28398>
- Laia, A. N. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 13–24.
- Leppong, F., Ramba, D., & Marewa, J. B. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 844–855. <https://doi.org/10.60036/jbm.545>
- Octavia, A. N., Sihite, M. G., & Ardi, N. D. Al. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Pematang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 483–491. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.902>
- Sulistiyo, O., Yulasma Yulasma, & Lusiana Lusiana. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2713–2726. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4.4715>
- Yanti, R., Pundissing, R., & Tangdialla, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Toraja Utara. *Ekoma : Jurnal Ekonomi*, 3(6).

- Sekaran, U. & Bougie, R.J., (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach 7th Edition*. John Wiley & Sons Inc. New York, US.
- Bahasoan, & Dwinanda, M. (2022). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Dwinanda, M., Basalamah, F., Alam, R., & Arifin, T. (2022). *Manajemen kinerja pegawai di era digital*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Fatkhuri, A., & Riyanto, B. (2019). *Kontribusi Kinerja Individu Terhadap Pencapaian Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mubyl, R., & Dwinanda, M. (2019). *Strategi Pengembangan Kinerja Pegawai Di Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Mubyl, R., & Dwinanda, M. (2020). *Evaluasi Kinerja Dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Palan, R. (dalam Dwinanda, M., 2022). *Efektivitas Kinerja: Elemen Dan Faktor Pendukung*. Jakarta: Pustaka Media.
- Sekaran, U. & Bougie, R.J., (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach 7th Edition*. John Wiley & Sons Inc. New York, US.