



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 3137-3141

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja (Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram)

Komang Yodi Adi Saputra¹, Irwan Cahyadi^{2*}, L. Jatmiko Jati³, Ika Yuliana⁴, dan Makiah⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bumigora

komangyodi2001@gmail.com^{1*}, irwancahyadi@universitasbumigora.ac.id², jatmiko@universitasbumigora.ac.id³,

ika_yuliana@universitasbumigora.ac.id⁴, makiah28@universitasbumigora.ac.id⁵

Abstrak

Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) Mataram memiliki beberapa program studi yang diminati oleh lulusan SMA/SMK/MA sederajat, salah satunya adalah Program Studi S1 Pariwisata sebagai program unggulan. Tingginya minat terhadap program tersebut didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidang pariwisata. Meskipun demikian, keberadaan dosen dengan kompetensi tinggi belum sepenuhnya mampu meningkatkan kualitas institusi, terutama jika kelayakan dan motivasi kerja dosen belum dioptimalkan melalui sistem reward dan punishment yang tepat. Hasil survey singkat menunjukkan bahwa fasilitas fisik di STP Mataram telah memadai dan berfungsi dengan baik, namun terdapat permasalahan pada aspek non-fisik seperti kurangnya koordinasi dan kepercayaan dari program studi terhadap sebagian dosen, yang berdampak pada ketidaknyamanan dalam proses belajar mengajar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja dosen di STP Mataram.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

1. Latar Belakang

Sekolah Tinggi Pariwisata (STP Mataram) sebagai salah satu institusi pendidikan yang fokus di bidang pariwisata memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik sehingga berpengaruh terhadap kenyamanan dan efektivitas pembelajaran mahasiswa di lingkungan kampus STP Mataram. Beberapa program studi yang diminati oleh banyak siswa dan siswi SMA/SMK/MA-Sederajat dengan salah satu program studi unggulannya yaitu S1 Pariwisata. Dengan banyaknya peminat pada program studi tersebut tentunya STP Mataram telah menyiapkan pendukung berupa SDM sebagai contoh dosen-dosen yang memiliki kompetensi khususnya pada bidang pariwisata.

Namun, di sisi lain, perguruan tinggi juga kerap menjadi tempat berlangsungnya berbagai kegiatan akademik dan non-akademik, seperti seminar, workshop, pelatihan, hingga konferensi ilmiah. Meskipun kegiatan-kegiatan ini bersifat positif dan mendukung pengembangan keilmuan, hal tersebut juga dapat menimbulkan sejumlah permasalahan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja dan kenyamanan pegawai serta dosen. Kegiatan seminar yang diselenggarakan dengan secara intensif berpotensi menimbulkan fokus yang kurang di sekitar area kerja. Kondisi tersebut mengganggu konsentrasi pegawai administrasi maupun dosen dalam melaksanakan tugas, seperti penyusunan laporan, pelaksanaan penelitian, dan pengoreksian tugas mahasiswa. Selain itu, fokus institusi yang cenderung dominan pada penyelenggaraan seminar berisiko mengalihkan perhatian dari tugas utama, antara lain peningkatan mutu pengajaran dan optimalisasi pelayanan terhadap mahasiswa. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja sebagian pegawai yang merasa tugas pokok mereka kurang dihargai. Lingkungan yang selalu sibuk tanpa manajemen waktu dan pembagian kerja yang baik dapat menyebabkan kelelahan (burnout), terutama bagi pegawai yang terus-menerus dilibatkan dalam kegiatan tambahan di luar jam kerja normal.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya, serta seorang pegawai harus diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dan bergairah dalam bekerja [1]. Salah satu bentuk nyata dari balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai adalah kompensasi, yang menjadi indikator penting dalam menciptakan kepuasan dan motivasi kerja.

1.1. Lingkungan Kerja

Pranitasari [4] menjelaskan lingkungan kerja merupakan situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan indikator: fisik (kondisi kerja, infrastruktur kerja dan kondisi administrasi) dan non-fisik (hubungan fisik antara pekerja, tempat kerja hubungan masyarakat dan kondisi kerja).

1.2. Kompensasi

Kadarisman [5] mengatakan kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial) dan merupakan kontra prestasi yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang atas kinerja atau jasanya yang telah di korbankan.

1.3. Motivasi Kerja

Suwatno & Priansa [6] menjelaskan motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seseorang akan mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (unconscious needs); demikian juga seseorang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk menguji sampel, populasi, atau subjek tertentu. Menurut Creswell [7] metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan menganalisis hubungan antar variabel. Variabel-variabel akan diukur menggunakan instrumen penelitian, sehingga data dari angka-angka dapat dianalisis menggunakan teknik statistik. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey. Menurut Sugiyono [8] metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam penelitian data misalnya dengan menyebarkan kuisioner.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono [8]. Sehingga, sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan dipelajari dan juga dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan pendekatan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan Teknik pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Jadi penelitian ini menggunakan 40 sampel.

Alat analisis data menggunakan bantuan aplikasi statistika parametrik yakni IBM SPSS Statistic versi 22, dengan rumus persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y : Motivasi Kerja

a : bilangan konstanta

β_1, β_2 : koefisien variabel bebas

X_1, X_2 : variabel independen

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang diukur secara tepat. Teknik uji validitas item dengan korelasi pearson dilakukan dengan cara mengorelasikan skor dengan total item. Pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai r hitung > r tabel maka item dapat dinyatakan valid (demikian pula sebaliknya) [9].

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel
Variabel X1 (Lingkungan Kerja)	X1.1	0,689	0,361
	X1.2	0,596	0,361
	X1.3	0,773	0,361
	X1.4	0,541	0,361
	X1.5	0,785	0,361
	X1.6	0,860	0,361
	X1.7	0,794	0,361
Variabel X2 (Kompensasi)	X2.1	0,720	0,361
	X2.2	0,816	0,361
	X2.3	0,704	0,361
	X2.4	0,758	0,361
	X2.5	0,576	0,361
	X2.6	0,386	0,361
	X2.7	0,478	0,361
Variabel Y (Motivasi Kerja)	Y.1	0,684	0,361
	Y.2	0,793	0,361
	Y.3	0,680	0,361
	Y.4	0,809	0,361
	Y.5	0,849	0,361

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen yang digunakan berulang-ulang untuk mengukur data yang sama, maka akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh [10] yaitu jika koefisien Croanbach Alpha > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan reliabel atau suatu konstruk maupun variable dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Croanbach Alpha < 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	item	Alpa Cronbach	Ket.
Lingkungan Kerja (X1)	7	0,842	Reliabel
Kompensasi (X2)	7	0,751	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	5	0,810	Reliabel

3.3. Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini dilakukan untuk menemukan persentase variabel dependen yang dapat dipertanggungjawabkan oleh perubahan variabel independen adalah tujuan dari uji penentuan koefisien R².

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,464	,435	2,35079

Diketahui nilai adjusted R square sebesar 0,435, maka memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 43,5% terhadap variabel motivasi kerja dan sisa 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3.4. Uji Hipotesis

Pengujian regresi secara parsial (uji t) bertujuan untuk menguji besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika profitabilitas nilai signifikansi kurang dari (< 0,05), maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 4. Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,242	3,696		,066	,948
	Lingkungan Kerja	,494	,109	,566	4,554	,000
	Kompensasi	,235	,110	,264	2,126	,040

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan uji tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari ($<0,05$), maka berkesimpulan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja, H_1 diterima.
- Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,040 ($<0,05$), maka berkesimpulan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja, H_2 diterima.

3.5. Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (2)$$

$$Y = 0,242 + 0,494X_1 + 0,235X_2$$

Analisis persamaan regresi sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang didapat sebesar 0,242, maka memiliki arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan kompensasi nilai konstantanya diasumsikan bernilai 0 maka nilai motivasi kerja adalah 0,242.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,494, maka memiliki arti apabila ada kenaikan 1% variabel lingkungan kerja akan menyebabkan kenaikan pada motivasi kerja sebesar 0,494.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0,235, maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel kompensasi akan menyebabkan kenaikan pada motivasi kerja sebesar 0,235.

3.6 Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang mereka miliki.

2) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi misalnya regresi linier berganda, di mana nilai signifikansi (Sig.) diperoleh $< 0,05$, misalnya sebesar 0,040, dan nilai koefisien regresi bernilai positif. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, maka semakin tinggi pula motivasi kerja mereka.

3) Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,000 kurang dari ($<0,05$), yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari suasana kerja yang kondusif dan pemberian kompensasi yang layak mampu meningkatkan semangat dan dorongan pegawai dalam bekerja.

4. Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen STP Mataram. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan sosial yang baik di antara dosen dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen STP Mataram. Kompensasi yang layak dan sesuai dengan tanggung jawab kerja memberikan kepuasan yang berdampak pada meningkatnya motivasi dalam bekerja. nilai adjusted R square sebesar 0,435, maka memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 43,5% terhadap variabel motivasi kerja dan sisa 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang termotivasi dan produktif. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini telah tercapai, yaitu membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dosen di STP Mataram. Adapun saran yang di berikan peneliti Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap motivasi kerja, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mendalam. Data yang diperoleh sebagian besar berasal dari kuesioner dan wawancara, sehingga terdapat kemungkinan adanya bias subjektivitas dari responden. Ketiga, variabel yang diteliti hanya mencakup lingkungan

kerja, kompensasi, dan motivasi kerja, sehingga faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi, belum dianalisis secara mendalam.

Referensi

1. M. Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013..
2. S. Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
3. U. Azmi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Brownly Persian Petshop-Yogyakarta," *Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 15, no. 1, pp. 67–76, 2024.
4. D. Pranitasari, *Keterikatan Kerja Dosen sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
5. M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali, 2014.
6. Suwatno and D. J. Priansa, *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta, 2013.
7. J. W. Creswell, *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009.
8. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
9. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, 19th ed. Bandung: Alfabeta, 2013.
10. I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.