

**MOTIVASI MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA DOSEN
PADA UNIVERSITAS MAYJEND SINGKONO MOJOKERTO**

Rainy Alifa Rifa Febrianti Putri

rainyunimas@gmail.com

Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

Indra Prasetyo

indraprasetyo@uwp.ac.id

Woro Utari

woroutari@uwp.ac.id

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and communication on lecturer performance with motivation as a moderating variable. The object of this research is all lecturers at the University of Mayjend Sungkono Mojokerto. The sample in this study used total sampling, namely all lecturers at the University of Mayjend Sungkono Mojokerto. This study uses primary data by distributing questionnaires directly to 60 respondents. This study uses the Partial Least Square (PLS) approach using the SmartPLS Version 3.0 application. The results showed that the work environment and communication had a positive and significant effect on lecturer performance, the work environment and communication had a positive and significant effect on motivation but motivation had no effect on lecturer performance. The results of the indirect effect show results if motivation mediates the influence of the work environment and communication on lecturer performance.

Keywords: environment, communication, lecturer performance, motivation

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja dosen dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Objek penelitian ini adalah seluruh dosen yang berada pada lingkungan Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto. Sampel dalam penelitian menggunakan total sampling yaitu seluruh dosen yang berada pada lingkungan Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 60 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS Versi 3.0. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi namun motivasi tidak berpengaruh pada kinerja dosen. Pada hasil pengaruh tidak langsung menunjukkan hasil jika motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja dosen.

Kata kunci: lingkungan, komunikasi, kinerja dosen, motivasi

DOI: <https://doi.org/10.37504/jmb.v7i3.624>

PENDAHULUAN

Setiap lembaga pendidikan yang dikelola pemerintah ataupun swasta pada dasarnya harus dipersiapkan secara terpadu, terarah, dan *sustainable* melalui penggunaan teknologi yang semakin maju, ilmu pengetahuan, dan kematangan dalam perubahan global. Lembaga pendidikan saat ini tengah berkembang pada teknologi yang canggih, sehingga membutuhkan adanya SDM yang baik sebagaimana perkembangan zaman yang ada. Hal inilah yang dapat mempengaruhi perkembangan global terhadap tuntutan pembaharuan pada seluruh bagian berbangsa, bernegara serta bermasyarakat, oleh karenanya sumber daya manusia dituntut menjadi efisien, efektif, handal serta professional saat ini menjadi suatu kebutuhan yang *urgent*. Seperti yang disampaikan oleh (Asi et al., 2021) bahwa tantangan SDM di masa mendatang yaitu menciptakan berbagai organisasi yang produktif, efisien, dan menerima adanya masukan berbagai pihak karena dengan SDM yang bermutu maka organisasi menjadi mudah berkembang dan besar.

SDM merupakan faktor yang menentukan kemajuan organisasi, sehingga SDM harus dikelola, dipimpin orang berkompetensi dengan komitmen, motivasi, dan kepuasan yang berkelanjutan. Selain itu SDM yang mengelola organisasi juga harus professional (Sedarmayanti, 2017). Pengelolaan SDM seperti kinerja dosen membutuhkan adanya kemampuan untuk berinovasi dan bertahan dalam berbagai ketidakpastian perubahan. Adapun lingkungan kerja yaitu bagian terpenting pengelolaan SDM, karena dengan lingkungan kerja kondusif akan mempengaruhi produktivitas dosen. Lingkungan kerja juga menjadi tempat dimana seseorang berkumpul dengan berbagai perbedaan, situasi, dan kondisi yang tidak menentu.

Perguruan tinggi yang merupakan lembaga pelayanan jasa terus mengalami perubahan, selain perkembangan IPTEK harapan masyarakat juga mempengaruhi perkembangan perguruan tinggi. Namun demikian masalah utama dalam pendidikan sejatinya yaitu ketimpangan kualitas pendidikan di berbagai daerah, tidak hanya kualitas saja melainkan adanya perbedaan program dan ketersediaan perguruan tinggi yang terbatas di beberapa daerah tertentu, sehingga mutu pendidikan masih belum maksimal. Adapun pencapaian mutu pendidikan yang baik dapat melalui program studinya yang harus dapat memperoleh kepercayaan masyarakat dengan pengendalian mutu, jaminan mutu, layanan mutu serta perbaikan mutu (Artanti & Suddin, 2019). Sesuai dengan adanya kebutuhan kualitas pendidikan, masyarakat mengharapkan pemerintah untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi. Salah satu lembaga pendidikan yang memiliki orientasi pada kualitas di Indonesia yaitu Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto dengan pengelolaan yang dijamin Kemendikbud hingga saat ini.

Berhubungan dengan pencapaiannya kinerja dosen di universitas Mayjend Sungkono di Mojokerto yang berkaitan dengan pengembangan SDM, diketahui terdapat perbedaan pencapaian dengan harapan yang diinginkan, dimana kinerja dosen saat ini masih belum sesuai harapan. Kondisi tersebut menjelaskan bahwasannya perguruan tinggi belum maksimal dalam meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif belum terlaksana sebagaimana semestinya, seperti jarangya kehadiran dosen tetap maupun dosen yang datang pada jam yang tidak sesuai peraturan institusi pada perguruan tinggi menunjukkan ketidakdisiplinan dalam bekerja, hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja sangat mempengaruhi efektivitas dalam bekerja, (Rahayu, 2023).

Terdapat penelitian terdahulu yang membuktikan hasil inkonsistensi hubungan lingkungan kerja pada kinerja seperti penelitian oleh Hidayat et al., (2023) dimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerjanya dosen. Adapun lingkungan kerja tersebut meliputi seluruh sarana dan prasarana di sekitar tempat kerja dan mekanisme kerja. Namun demikian dalam penelitiannya Kurniawan et al., (2023) yang membuktikan pada penelitiannya jika lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja, sarana dan prasarana yang belum mendukung sepenuhnya aktivitas menjadikan kinerja menjadi terhambat dan pentingnya perhatian perguruan tinggi dalam menunjang kinerja dosennya.

Faktor selanjutnya yang menjadi pengaruh kinerja adalah komunikasi, komunikasi merupakan usaha dalam penyampaian ide dalam penerimaan masukan pada ide yang disampaikan, melalui komunikasi organisasi cenderung mampu menjaga motivasi dosen seperti adanya penjelasan mengenai pekerjaan dan hal-hal yang menyangkut peningkatan kinerja apabila masih kurang maksimal (Artanti & Suddin, 2019). Kurangnya komunikasi menjadikan dosen di Universitas mayjend sungkono Mojokerto lebih banyak fokus terhadap dirinya sendiri daripada membentuk tim untuk menyukseskan suatu program seperti penguatan untuk bertahannya prodi di perguruan tinggi, perbedaan pendapat satu dan yang lainnya tidak menjadikan mereka menjadi solid untuk mencari solusi ketika terdapat permasalahan dalam program studi, komunikasi menjadi suatu kunci berjalannya institusi untuk menghasilkan kinerja yang solid dalam penyelesaian konflik dan membentuk motivasi untuk mempertahankan apa yang sudah dibangun dengan tim karena adanya komunikasi yang baik, (Rahayu, 2023).

Terdapat penelitian terdahulu yang membuktikan hasil inkonsistensi tentang komunikasi terhadap kinerja dosen dan lingkungan kerja serta komunikasi

terhadap motivasi, seperti penelitian oleh Nisa, (2020) yang membuktikan pada penelitiannya jika komunikasi mempengaruhi kinerja dosen, maka komunikasi efektif mampu meningkatkan kinerja dengan baik, karena setiap SDM dapat berkembang dengan menjalin komunikasi efektif. Semangat dan kreativitas mampu diciptakan melalui komunikasi efektif, saling mendukung satu sama lainnya untuk bekerja profesional. Namun pada penelitiannya Rustandi, (2021) yang pada penelitiannya membuktikan jika komunikasi tidak mempengaruhi kinerja dosen, kurangnya komunikasi menjadikan kinerja dosen yang satu dan yang lainnya menjadi tidak maksimal dan menjadikan dosen lebih fokus terhadap dirinya sendiri.

Penelitian Wiryawan et al., (2020) menjelaskan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi, karena dengan lingkungan kerja baik seperti halnya tersedia fasilitas memadai, bersih, terjalannya hubungan komunikasi baik akan menjadikan karyawan bekerja maksimal dan nyaman. Namun penelitian Nina Andriyani, (2020) membuktikan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh pada motivasi, hal ini dikarenakan motivasi kerja karyawan rendah sehingga lingkungan tidak akan menjadi sesuatu yang dapat menjadi pengaruh. Penelitian oleh Vidya et al., (2023) yang mana pada penelitiannya menunjukkan jika komunikasi mempengaruhi motivasi, komunikasi dianggap sebagai salah satu pemecahan permasalahan dalam suatu institusi, hal ini dapat dilakukan melalui diskusi dalam organisasi dan seseorang membutuhkan kemampuan komunikasi efektif. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fudzah, (2020) yang membuktikan pada penelitiannya jika komunikasi tidak mampu mempengaruhi motivasi, kurangnya interaksi antar pegawai menjadikan pegawai kekurangan motivasi dalam meningkatkan kinerja dan tidak terdapatnya jalinan komunikasi yang lebih erat menjadikan jalinan kerjasama yang kurang baik dalam bekerja.

Motivasi menjadikan pekerjaan menjadi lebih mudah, bersemangat hingga bahagia, motivasi dikatakan sebagai kekuatan dan kesungguhan individu untuk mewujudkan tujuan, hal ini dikarenakan motivasi menjadi faktor utama yang berpengaruh pada kinerjanya dosen. Adapun motivasi itu juga berkaitan dengan keungunan seseorang menjalankan tugasnya secara menyeluruh berdasarkan tupoksi, tugas dan tanggungjawab dosen sejatinya sesuai dengan pengamalan tri dharma perhutuan tinggi, dengan demikian seharusnya dosen memiliki motivasi tinggi untuk menciptakan kinerja yang baik (Nisa, 2020).

Melemahnya kinerja karyawan tidak hanya terjadi pada perseroan namun juga terjadi pada lembaga pendidikan seperti pernyataan oleh Rahayu, (2023) yang menyampaikan jika pada lingkungan universitas Mayjend Sungkono terdapat banyak dosen yang belum mengumpulkan dokumen untuk kepengurusan jabatan fungsional, saat ini jabatan fungsional memiliki peranan penting dalam menunjang kinerja dosen, hal ini terkendala dosen yang tidak disiplin dalam penerbitan artikel yang mana itu sebagai syarat pengajuan jabatan fungsional, selain itu terdapatnya komunikasi yang tidak terjalin dengan baik menjadi faktor yang mempengaruhi tidak terjalinnya kerjasama yang baik dalam penyusunan artikel sehingga pada saat pengisian beban kerja dosen pada setiap semesternya masih saja terdapat dosen yang tidak memiliki penelitian maupun pengabdian dimana itu adalah bagian dari tri dharma. Banyaknya dosen yang kurang memiliki motivasi mengabdikan titip nama pada dosen yang menyadari tupoksi mereka sebagai dosen hal ini menjadikan kinerja dosen menjadi tidak maksimal dalam menunjang keberhasilan prodi sehingga terdapat prodi yang tidak dapat mempertahankan eksistensinya dilingkungan universitas.

Penelitian oleh Khoirun et al., (2020) membuktikan hasil penelitian jika motivasi mampu mempengaruhi kinerja dosen. Motivasi dari universitas mampu

menjadikan dosen menghasilkan kemampuan terbaik yang tidak sebatas kapabilitas saja namun juga fisik dan intelektualnya. Berbeda dengan penelitian oleh Hanafi & Sanosra, (2018) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan jika motivasi tidak dapat mempengaruhi kinerja, peningkatan kinerja dosen dapat berasal dari faktor lainnya yaitu lingkungan kerja kondusif maupun komunikasi yang terjalin dengan baik.

Penelitian oleh Moulana et al., (2017) membuktikan jika motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, namun penelitiannya Asmiadi et al., (2022) menjelaskan jika motivasi tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen. Penelitian oleh (Fa'alillah, 2023) yang mana pada penelitiannya membuktikan jika motivasi dapat menjadi mediasi dari pengaruh komunikasi pada kinerja dosen, berbeda dengan penelitian oleh (Fudzah, 2020); yang pada penelitiannya membuktikan jika motivasi tidak mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja dosen.

TINJAUAN TEORETIS

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan peranan utama perseroan maupun organisasi. MSDM membahas berbagai hal yang berhubungan dengan tenaga seperti kegiatan perencanaan hingga *recruitment* karyawan. Menurut (Prawironegoro & Utari, 2016) MSDM adalah asset perusahaan yang mengelola perencanaan, pengelolaan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, memberikan penyatuan, kompensasi, penjaan, dan pengawasan untuk pencapaian tujuan.

Menurut Sedarmayanti, (2017) kinerja adalah sekumpulan hasil pekerjaan selama periode berjalan. Sementara Rustandi (2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah hal-hal yang ditunjukkan seseorang atau proses mengenai tugas yang dikerjakan. Kinerja adalah faktor penting

dalam rangka pengembangan serta pertahanan kesuksesan suatu organisasi. Lembaga perguruan tinggi perlu melakukan rangsangan untuk dosen dalam memotivasi, berkomunikasi, dan menciptakan lingkungan kerja kondusif dalam upaya meningkatkan kinerjanya dosen.

Motivasi merupakan suatu konsep yang memberikan penjelasan mengenai perlakuan seseorang guna pemenuhan kebutuhan maupun keinginan hidup. Motivasi berarti sebab, dorongan maupun alasan manusia melaksanakan tindakan secara sadar, adanya motivasi akan menciptakan seseorang untuk mendapatkan dorongan baik intrinsik maupun ekstrinsik. (Christy & Oktavianti, 2021). Prawironegoro & Utari, (2016) menyebutkan jika motivasi merupakan gagasan hipotesis yang dimanfaatkan untuk menerangkan inisiatif maupun prakarsa arah, pemula, intensitas serta keteknunan perilaku tujuan yang telah ditentukan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan dan kondisi yang berbeda disekitar dosen guna pelaksanaan aktivitas pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja kondusif mampu menghasilkan kinerja positif pada dosen dalam meningkatkan semangat untuk menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mempengaruhi kinerja karena dengan lingkungan kerja baik tanpa gangguan, dosen mampu menyelesaikan tugasnya lebih giat serta semangat, Kurniawan et al., (2023) menyebutkan lingkungan kerja adalah suatu hal yang berada di sekeliling pekerja dan mampu berpengaruh selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Komunikasi adalah kegiatan menyampaikan informasi dari pihak pertama pada pihak lainnya untuk memperoleh pengetahuan serta pemahaman. Gondowahjudi et al., (2018) mendefinisikan komunikasi sebagai kegiatan interaksi seseorang yang berbentuk percakapan untuk membujuk, bernegosiasi, dan mengajar. Rahayu, (2023)

menjelaskan komunikasi adalah usaha tersistematis yang dimaksudkan untuk menyampaikan informasi dan menghasilkan sikap ataupun argumentasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu semua dosen yang terdaftar pada pddikti di Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto yang berjumlah sebanyak 150 dosen. Adapun untuk sampel penelitiannya yaitu 60 dosen, yang dihitung menggunakan rumus solvin. Teknik untuk pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh. Teknik mendapatkan data dilakukan dengan kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Adapun untuk analisis datanya menggunakan analisis *Partial Least Square* dengan alat analisis berupa *SmartPLS 3.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Universitas Mayjen Sungkono (UNIMAS) Mojokerto adalah Perguruan Tinggi yang berstatus Swasta sejak tahun 1981 yang kini berkembang pesat menjadi salah satu PTS terbaik di Kota Mojokerto. Unimas memiliki 4 fakultas dengan 5 program studi didalamnya. Sebagai salah satu PTS terbaik di Mojokerto, UNIMAS membuktikan diri dengan mendapatkan berbagai akreditasi dari BAN-PT. Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto (UNIMAS) didirikan oleh Yayasan Pendidikan dan Sosial MKGR/GOLKAR Mojokerto berdasarkan Akta Notaris No. 10/1981, Tanggal 20 Agustus 1981 yang selanjutnya disempurnakan dengan Akta Perubahan Pengurus No. 5 Tahun 1984.

Karakteristik responden sesuai jenis kelamin adalah 60 responden, yang meliputi 33 (55%) responden merupakan laki - laki, sementara untuk perempuan yaitu 27 (45%) responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dosen yang mengajar di Universitas mayjend sungkono Mojokerto lebih banyak berjenis kelamin laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan fakultas pada Universitas

Mayjend Sungkono Mojokerto adalah 60 responden, yang terdiri dari fakultas ekonomi sebanyak 27 dosen dengan persentase sebesar 45%, fakultas hukum sebanyak 21 dosen dengan persentase sebesar 35%, fakultas keguruan dan ilmu pendidikan sebanyak 7 dosen dengan persentase sebesar 12% dan fakultas pertanian sebanyak 5 dosen dengan persentase sebesar 8%. Adapun sesuai dengan masa kerjanya di Universitas

Reliabilitas merupakan analisis kesamaan internal untuk mengetahui konsistensi dari hasil lintas item. Uji konsistensi inilah dilakukan melalui hasil

Mayjend Sungkono Mojokerto adalah 60 responden, yang terdiri dari dosen yang masa kerjanya < 1 tahun hanya 1 (2%) dosen, selanjutnya masa kerjanya 1 - 5 tahun yaitu 29 (48%) dosen, masa kerjanya 6 - 10 tahun yaitu 20 (33%) dosen, masa kerjanya 11 - 20 tahun yaitu 5 (8%) dosen, dan dengan masa kerjanya 20 tahun yaitu 5 dosen dengan persentase 8%.

Construk Reliability dan Validity

perhitungan *Composite Reliability* dan dinyatakan reliabel jika *Composite Reliability* > 0,700 (Husein, 2015).

Tabel 1 Construk Reliability dan validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Dosen	0.788	0.820	0.844	0.517
Komunikasi Kerja	0.903	0.911	0.920	0.540
Lingkungan Kerja	0.793	0.801	0.855	0.503
Motivasi	0.915	0.938	0.931	0.583

Sumber : Smart PLS 3.0

Sesuai hasil tabel di atas, diketahui untuk seluruh variabel penelitian menghasilkan nilai *composite reliability* > 0,700 sehingga seluruh item variabel dinyatakan reliabel.

Convergent Validity

Convergent Validity digunakan untuk mengetahui item berhubungan

positif dengan pengukuran konstruk sama. Perhitungan ini diketahui berdasarkan nilai *outer loading* > 0,7 yang dapat dinyatakan valid (Husein, 2015). Sesuai dengan hasil perhitungan diketahui untuk seluruh nilai *outer loading* > 0,7 dengan demikian semua indikator penelitian sudah valid.

Tabel 2 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Dosen	0.545	0.521
Motivasi	0.776	0.768

Sumber : SmartPLS3.0

Penjelasan dari hasil uji *r-square* dijelaskan berikut:

1. *R-Square* model jalur 1 menunjukkan jika kinerja dosen menghasilkan nilai 0,545. Dengan demikian 0,545 atau 54,5% variabel kinerja dosen dapat dipengaruhi

variabel lingkungan kerja, komunikasi kerja dan motivasi dan dapat dikatakan model jalur 1 ini tergolong *moderate* (sedang) sedangkan 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. *R-S quare* model jalur II menunjukkan jika kinerja dosen menghasilkan nilai 0,776. Dengan demikian 0,776 atau 77,6% motivasi dapat berasal atau dipengaruhi

komunikasi dan lingkungan kerja, dapat dikatakan model jalur II ini tergolong substansial (kuat) sedangkan 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3 Hasil Uji *Direct Effect*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV V)	P Values	Arah
Lingkungan Kerja - > Kinerja Dosen	0.249	0.354	0.176	2.849	0.026	Positif
Komunikasi Kerja - > Kinerja Dosen	0.728	0.736	0.200	3.635	0.000	Positif
Lingkungan Kerja - > Motivasi	0.657	0.566	0.120	2.475	0.035	Positif
Komunikasi Kerja - > Motivasi	0.837	0.832	0.100	8.339	0.000	Positif
Motivasi -> Kinerja Dosen	-0.127	-0.126	0.239	3.530	0.596	Positif

Sumber : SmartPLS3.0

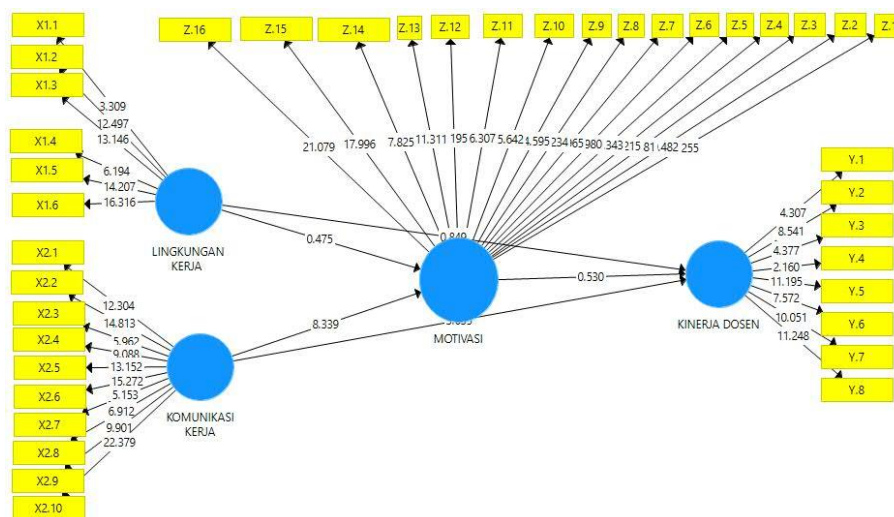
Berdasarkan tabel di atas berikut penjelasan dari hasil pengaruh langsung penelitian:

1. Total effect yang menjelaskan X1 dan Y menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,249 dan nilai $T_{statistics}(|O/STDEV|)$ $2.849 > 1,96$ sementara P-Value $0.026 < 0,05$, artinya H1 diterima yaitu lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dosen. Tinggi atau rendahnya lingkungan kerja akan memberikan pengaruh atas tinggi rendahnya prestasi dosen hal ini dapat dilihat jika kinerja dosen akan meningkat jika didukung dengan lingkungan kerja yang membuat dosen merasa nyaman dan didukung untuk berkembang dengan berada dilingkungan tersebut.
2. Total effect yang menjelaskan X2 dan Y menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,728 dan nilai $T_{statistics}(|O/STDEV|)$ $3,635 > 1,96$ sementara P-Value $0.000 < 0,05$ artinya H2 diterima yaitu komunikasi kerja mempengaruhi

- kinerja dosen. Adanya komunikasi mampu meningkatkan kinerja dosen dilingkungan fakultas maupun universitas, hal ini membuktikan dalam proses bekerja komunikasi sangat diperlukan dalam menunjang kinerja baik itu sesama rekan dosen maupun tenaga pendidik, hingga pimpinan.
3. Total effect yang menjelaskan X1 dan Z menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,657 dan nilai $T_{statistics}(|O/STDEV|)$ $2.475 > 1,96$ sementara P-Value $0.035 < 0,05$ artinya H3 diterima yaitu lingkungan kerja mempengaruhi motivasi. Terdapatnya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman serta aman dapat menjadikan motivasi dosen meningkat sehingga dapat bekerja dengan lebih giat, lingkungan kerja yang sehat menjadikan praktis bisnis yang baik serta mampu menciptakan atmosfer kerja yang dapat mendorong maupun memotivasi dosen dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik.

4. Total effect yang menjelaskan X2 dan Z menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,837 dan nilai $T_{statistics}(|O/STDEV|) 8,339 > 1,96$ sementara P-Value 0.000 < 0,05 artinya H4 diterima yaitu dalam sebuah lembaga perguruan tinggi komunikasi dibutuhkan agar mampu meningkatkan motivasi, komunikasi menjadi salah satu kebutuhan atau kepentingan dalam memotivasi karena komunikasi dalam sebuah organisasi memiliki empat fungsi utama diantaranya pengendalian, pengungkapan emosi, informasi serta motivasi.

5. Total effect yang menjelaskan Z dan Y menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar -0,127 dan nilai $T_{statistics}(|O/STDEV|) 3,530 > 1,96$ sementara P-Value 0.596 < 0,05 artinya H5 ditolak yaitu dosen diberikan motivasi yang positif dari pimpinan sehingga terdapat perasaan dihargai dan kinerjanya menjadi lebih nyaman, pada penelitian ini motivasi tidak secara penuh berpengaruh pada kinerja dosen namun motivasi hanya berperan sebagai pendorong agar lebih giat bekerja.



Gambar 1 Model Persamaan Structural
Tabel 4 Hasil Uji Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Arah
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Dosen	0.307	0.302	0.137	4.196	0.045	Positif
Komunikasi -> Motivasi -> Kinerja Dosen	0.206	0.317	0.106	3.517	0.006	Positif

Sumber : Smart PLS 3.0

Penjelasan dari hasil pengaruh tidak langsung tabel di atas yaitu:

1. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan nilai koefisien jalur Lingkungan kerja terhadap Kinerja dosen melalui motivasi sebesar 0,307 dan nilai

$T_{statistics}(|O/STDEV|) = 4,196 > 1,96$ dan $P-Value = 0,045 < 0,05$ sehingga hipotesis ke enam diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen

(Y) melalui motivasi (Z). Hal ini membuktikan jika lingkungan kerja menjadi kekuatan yang mendukung terjadinya semangat yang ada didalam maupun diluar dirinya baik itu berupa tekanan maupun reward, dengan demikian karyawan memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dikarenakan adanya kebutuhan penghargaan, menjalin keterkaitan, dan kebutuhan berkembang. Hal tersebut akan menjadikan penyebab kinerja pegawai menjadi semangin giat dan meningkat

2. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukan nilai koefisien komunikasi terhadap Kinerja dosen melalui motivasi sebesar 0,206 dan nilai

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen

Sesuai uji langsung pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,249 dan nilai $T_{statistics}(|O/STDEV|)$ $2,849 > 1,96$ dan $P\text{-Value } 0,026 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen secara positif dan signifikan pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto sehingga H1 diterima. Rata-rata tertinggi ada pada item X1.3 dan X1.4 dengan nilai 4,45 yaitu tentang pernyataan sirkulasi udara diruangan kelas maupun ruang dosen berdampak pada kualitas udara yang akan dihirup dan diperlukannya peningkatan sirkulasi udara diruang kelas maupun ruang dosen, hal ini membuktikan jika mayoritas responden setuju jika ruang dosen maupun ruang kelas yang nyaman dan sirkulasi udara yang baik akan memberikan dampak yang positif pada kinerja dosen dalam melakukan pengajaran maupun pekerjaan yang lain. Hal ini membuktikan jika semakin kondusifnya lingkungan kerja pada universitas maka semakin baik kinerja

$T_{statistics}(|O/STDEV|) = 3,517 > 1,96$ dan $P\text{-Value} = 0,006 < 0,05$ sehingga hipotesis ke tujuh diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen (Y) melalui motivasi (Z). Hal ini membuktikan tindakan semangat merupakan akibat dari motivasi karena motivasi berhubungan dengan kepuasan dan performa dalam bekerja. Dosen yang mempunyai semangat untuk melakukan tanggungjawab akan memiliki pengaruh pada produktivitas serta mengarahkan serta memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan.

yang dihasilkan oleh dosen dikarenakan kondusifnya lingkungan menjadikan dosen dapat berkonsentrasi dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik serta tepat waktu.

Berdasarkan teori perspektif psikologis, lingkungan kerja baik mempengaruhi menghasilkan kinerja yang optimal, namun saat kondisinya buruk menjadikan penyebab psikologis buruknya kinerja dosen (Kartono,1995). Lingkungan kerja merupakan faktor utama dalam melaksanakan pekerjaannya karena menyangkut kondisi psikologis maupun materiil yang ada diperguruan tinggi, kondisi materiil meliputi kondisi didalam ruang kerja, keselamatan hingga keamanan. Kondisi psikologis menyangkut korelasi antar rekan sesama dosen maupun pimpinan. Lingkungan nyaman menghasilkan kinerja optimal untuk pegawai, karena tidak mengganggu selama menjalankan tugas(Nina Andriyani, 2020) menyebutkan jika lingkungan kerja adalah seluruh hal yang berada disekitar yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Sesuai hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,728 dan nilai $Tstatistics(|O/STDEV|)$ 3,635 > 1,96 dan P-Value 0.000 < 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja dosen secara positif dan signifikan pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto sehingga H2 diterima. Komunikasi merupakan suatu kegiatan yang dimanfaatkan dalam penyampaian informasi ke orang lain melalui proses baik secara lisan hingga tulisan sehingga penerima mampu mengetahui tujuan dari pengirim, (Chandra, 2016). Rata-rata tertinggi pada variabel komunikasi ada pada item X2.4 dengan nilai 4,53 yaitu tentang pernyataan komunikasi yang efektif dapat memastikan kesepahaman dan ketepatan dalam pekerjaan, hal ini membuktikan jika mayoritas respon responden menyatakan sangat setuju jika keefektifan pada komunikasi akan membantu para dosen dalam menemukan kesepahaman dalam pekerjaan, komunikasi yang efektif mampu menunjang kinerja dosen menjadi lebih baik untuk perkembangan universitas.

Hal ini sejalan dengan *middle range theory* atau teori MSDM dimana teori ini menjelaskan mengenai pemanfaatan sumberdaya manusia maupun sumber lainnya guna pencapaian suatu tujuan dari lembaga yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien salah satunya yaitu dengan menciptakannya komunikasi yang baik akan terdapat kesepahaman antar rekan kerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi baik. Komunikasi menjadi penting karena merupakan aktivitas dasar yang dilakukan oleh manusia, dengan adanya komunikasi yang baik, maka organisasi akan berjalan dengan lancar dan sukses begitupun sebaliknya. Kurang atau tidak adanya komunikasi pada organisasi menjadikan organisasi tersebut akan mengalami kendala karena komunikasi yang efektif menjadi penting untuk organisasi. Penting untuk organisasi memiliki pimpinan yang

komunikatif dalam organisasi untuk memahami maupun menyempurnakan kapabilitas komunikasi mereka, (Marzuki, 2019).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Sesuai uji langsung pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,657 dan nilai $Tstatistics(|O/STDEV|)$ 2.475 > 1,96 dan P-Value 0.035 < 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi secara positif dan signifikan pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto sehingga H3 diterima. Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dosen yaitu diperolehnya gaji secara adil serta kompetitif, rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta lingkungan yang menyenangkan hingga penghargaan atau reward yang diberikan sebagai bentuk apresiasi dan memotivasi agar kinerja dosen kedepannya menjadi lebih baik lagi, (Rivai, 2004). Dibuktikan jika Rata-rata tertinggi pada variabel lingkungan kerja ada pada item X1.3 dan X1.4 dengan nilai 4,45 yaitu tentang pernyataan sirkulasi udara diruangan kelas maupun ruang dosen berdampak pada kualitas udara yang akan dihirup dan diperlukannya peningkatan sirkulasi udara diruangan kelas maupun ruang dosen, hal ini membuktikan jika mayoritas responden setuju jika ruang dosen maupun ruang kelas yang nyaman dan sirkulasi udara yang baik akan memberikan dampak yang positif pada kinerja dosen dalam melakukan pengajaran maupun pekerjaan yang lain. Hal ini membuktikan jika semakin kondusifnya lingkungan kerja pada universitas maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh dosen dikarenakan kondusifnya lingkungan menjadikan dosen dapat berkonsentrasi dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik serta tepat waktu sedangkan rata-rata tertinggi pada variabel kinerja dosen ada pada item Y1.4 dengan nilai 4,53 yaitu tentang pernyataan jika dosen memberikan

kemudahan dalam pembimbingan maupun konsultasi pada mahasiswa.

Hal ini sejalan dengan teori perspektif psikologis bahwa secara konseptual motivasi merupakan salah satu faktor kekuatan yang akan mendorong dosen yang menimbulkan maupun mengarahkan perilaku. Dorongan dalam perilaku ini bisa dipicu oleh suatu pengaruh luar atau lahir pada diri seseorang itu sendiri dalam proses fisiologis maupun pemikiran individu, adanya ini menunjukkan ketidakseimbangan serta ketidakpastian dalam hubungan dosen dengan pimpinannya sehingga dosen mengidentifikasi sasaran serta merasa butuh berperilaku dalam mencapai sasaran yang dituju. Terdapatnya ruang dosen maupun ruang kelas yang nyaman dan sirkulasi udara yang baik akan memberikan dampak yang positif pada kinerja dosen hal ini terbukti jika Lingkungan kerja yang terdapat di Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto mampu meningkatkan motivasi kerja dosen secara maksimal sehingga proses pembimbingan maupun konsultasi pada mahasiswa dapat diberikan oleh dosen dalam mendukung kemajuan dan perkembangan mahasiswa menyelesaikan masa studynya.

Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja

Sesuai uji langsung pengaruh komunikasi terhadap motivasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,837 dan nilai $T_{statistics}(|O/STDEV|) 8,339 > 1,96$ dan $P\text{-Value } 0.000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh komunikasi terhadap motivasi secara positif dan signifikan pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto sehingga H_4 diterima. Komunikasi merupakan suatu kegiatan yang dimanfaatkan dalam penyampaian informasi ke orang lain melalui proses baik secara lisan hingga tulisan sehingga penerima mampu mengetahui tujuan dari pengirim, (Chandra, 2016). Rata-rata tertinggi pada

variabel komunikasi ada pada item X2.4 dengan nilai 4,53 yaitu tentang pernyataan komunikasi yang efektif dapat memastikan kesepahaman dan ketepatan dalam pekerjaan, hal ini membuktikan jika mayoritas respon responden menyatakan sangat setuju jika keefektifan pada komunikasi akan membantu para dosen dalam menemukan kesepahaman dalam pekerjaan, komunikasi yang efektif mampu menunjang kinerja dosen menjadi lebih baik untuk perkembangan universitas sedangkan rata-rata tertinggi pada variabel motivasi ada pada item Z1.12 dengan nilai 4,93 yaitu tentang pernyataan control dan otonomi yang cukup diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, hal ini membuktikan jika banyak responden menyatakan setuju dengan persentase 73% terdapatnya otonomi maupun control diperlukan perguruan tinggi agar dosen disiplin dalam menjalankan tugas maupun tanggungjawab sehingga kinerja dosen dapat dilakukan dengan baik demi kebaikan prodi maupun perguruan tinggi.

Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyebutkan jika perguruan tinggi akan mempertahankan dosen yang mempunyai motivasi tinggi, cakap dan dipercaya, dalam proses memotivasi dosen diperlukan komunikasi yang baik dengan bawahan, berdasarkan hasil data menunjukkan sebagian besar dosen di Universitas Mayjend Sungkono menyetujui jika keefektifan pada komunikasi akan membantu para dosen dalam menemukan kesepahaman dalam pekerjaan, komunikasi yang efektif mampu menunjang kinerja dosen menjadi lebih baik. Robins, (2011) menyebutkan jika dalam menjalankan komunikasi terdapat empat fungsi utama seperti komunikasi sebagai pengendali, motivasi, pengungkapan emosional dan informasi. Teori tersebut mampu diketahui jika komunikasi akan sangat bermanfaat untuk meningkatkan motivasi. Ketika antar rekan kerja maupun pimpinan dapat berkomunikasi secara terbuka, saling

mendukung, empati dan positif serta adanya suasana kesamaan maka dosen akan mempunyai rasa yang nyaman dan menumbuhkan motivasi guna melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidya et al., (2023) yang mana pada penelitiannya menunjukkan jika komunikasi mempengaruhi motivasi, komunikasi dianggap sebagai salah satu pemecahan permasalahan dalam suatu institusi, hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan pertukaran pengetahuan dan informasi dalam organisasi serta individu perlu menguasai komunikasi agar efektif.

Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara langsung pengaruh komunikasi terhadap motivasi dengan nilai koefisien jalur sebesar $-0,127$ dan nilai $Tstatistics(|O/STDEV|) 3,530 > 1,96$ dan $P-Value 0,596 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan jika tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen namun memiliki arah yang positif pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto sehingga H_5 ditolak. Rata-rata terendah pada variabel motivasi ada pada item Z1.3 dengan nilai $3,67$ yaitu tentang menyelesaikan tugas-tugas harus dilakukan di fakultas, hal ini dibuktikan dengan terdapatnya 25 responden dengan persentase 42% menyatakan kurang setuju dan 2 responden dengan persentase 3% sedangkan rata-rata terendah pada variabel kinerja dosen pada item Y1.3 dengan nilai $4,08$

Motivasi tidak mempengaruhi kinerja dosen jika universitas tidak memberikan motivasi yang tinggi pada dosen, hal ini menyebabkan dosen kurang bersemangat dan cenderung mengabaikan apa yang menjadi tanggungjawabnya sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tidak bisa diselesaikan dan mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan teori perspektif psikologis bahwa

secara konseptual motivasi merupakan salah satu faktor kekuatan yang akan mendorong dosen yang menimbulkan maupun mengarahkan perilaku. Dorongan dalam perilaku ini bisa dipicu oleh suatu pengaruh luar atau lahir pada diri seseorang itu sendiri dalam proses fisiologis maupun pemikiran individu, adanya ini menunjukkan ketidakseimbangan serta ketidakpastian dalam hubungan dosen dengan pimpinannya sehingga dosen mengidentifikasi sasaran serta merasa butuh berperilaku dalam mencapai sasaran yang dituju.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen melalui motivasi

Sesuai uji tidak langsung pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dengan motivasi sebagai mediasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar $0,307$ dan nilai $Tstatistics(|O/STDEV|) = 4,196 > 1,96$ dan $P-Value = 0,045 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan jika motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto, sehingga H_6 diterima. Terbentuknya lingkungan kerja yang kondusif pada universitas menjadikan dosen mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta tepat waktu. Berdasarkan teori perspektif psikologis, lingkungan kerja secara psikologis sangat mempengaruhi kondisi dosen dalam bekerja dimana lingkungan kerja yang buruk akan menjadikan penyebab berbagai macam psikologis dalam diri dosen seperti menurunnya kinerja dosen, (Kartono,1995).

Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dosen yaitu diperolehnya gaji secara adil serta kompetitif, rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta lingkungan yang menyenangkan hingga penghargaan atau reward yang diberikan sebagai bentuk apresiasi dan memotivasi agar kinerja dosen kedepannya menjadi lebih baik lagi, (Rivai,2004). Dosen yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman akan

meningkatkan kinerja yang dihasilkan didukung dengan apresiasi yang diberikan oleh atasan menjadikan dosen memiliki motivasi untuk selalu mengembangkan dirinya sehingga akan mempengaruhi keberhasilan dalam universitas menciptakan generasi yang berkualitas. Lingkungan kerja juga menjadi aspek utama dalam kompensasi non keuangan dikarenakan kompensasi non keuangan mampu mencapai kepuasan jika individu mencapai imbalan baik dari pekerjaan itu sendiri maupun dari psikologis maupun lingkungan fisik dimana individu tersebut bekerja. Lingkungan kerja menjadi kekuatan yang mendukung terjadinya semangat yang ada didalam maupun diluar dirinya baik itu berupa tekanan maupun reward sehingga pegawai termotivasi untuk menyelesaikan dikarenakan kebutuhan untuk tetap eksis, kebutuhan untuk menjalin keterkaitan serta kebutuhan dalam berkembang, hal tersebut akan menjadikan penyebab kinerja pegawai menjadi semangat dan meningkat, (Asmiadi et al., 2022). Dengan adanya komunikasi yang baik lingkungan kerja yang nyaman serta menyenangkan akan memotivasi dosen dalam meningkatkan kinerja bagi dosen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian oleh Moulana et al., (2017) yang mana pada penelitiannya membuktikan jika motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, lingkungan kerja yang baik dan motivasi tinggi yang dimiliki oleh pekerja akan mempengaruhi kinerja dosennya.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi

Berdasarkan hasil pengujian secara tidak langsung pengaruh komunikasi terhadap kinerja dosen dengan motivasi sebagai mediasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,206 dan nilai $Tstatistics(|O/STDEV|) = 3,517 > 1,96$ dan $P-Value = 0,006 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan jika motivasi mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap

kinerja dosen pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto, sehingga H7 diterima. Kinerja dosen menjadi faktor utama dalam rangka pengembangan serta pertahanan keberhasilan suatu organisasi, organisasi perlu memberikan motivasi bagi dosen sebagai bentuk kerjasama yang baik dalam organisasi. Pemberian motivasi serta dilakukannya kerjasama yang baik diharapkan mampu menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan maupun bawahan. Pimpinan dalam organisasi harus perhatian terhadap dosennya serta menjaga komunikasi yang baik dengan dosennya. Pimpinan harus bisa mendorong dosen untuk terus berpartisipasi serta aktif dalam suatu pekerjaan serta mendelegasikan wewenang agar muncul minat dosen untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan mendorong semangat kerja dalam rangka meningkatkan kualitas kerja, partisipasi serta kedisiplinan guna penciptaan suasana yang kondusif dalam pekerjaan, (Fudzah, 2020).

Hal ini sejalan dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dimana teori ini menjelaskan mengenai pemanfaatan sumberdaya manusia maupun sumber lainnya guna pencapaian suatu tujuan dari lembaga yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien salah satunya yaitu dengan menciptakannya komunikasi yang baik akan terdapat kesepahaman antar rekan kerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi baik. Komunikasi menjadi penting karena merupakan aktivitas dasar yang dilakukan oleh manusia, dengan adanya komunikasi yang baik, maka organisasi akan berjalan dengan lancar dan sukses begitupun sebaliknya. Pada penelitian ini dibuktikan jika dosen yang berada di Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto mempunyai komunikasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya komunikasi yang baik dan terjalin dengan baik menjadikan kinerja yang dihasilkan juga maksimal sehingga banyak dosen yang ada di Universitas Mayjend Sungkono memiliki motivasi dengan

berperilaku bersemangat yang merupakan motivasi yang kuat dan berhubungan dengan kepuasan pekerja dan performa dalam bekerja, untuk itu motivasi sangat berperan dalam kinerja dosen. Dosen yang mempunyai semangat untuk melakukan tanggungjawab akan memiliki pengaruh pada produktivitas serta mengarahkan serta memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fa'alillah, (2023) yang mana pada penelitiannya membuktikan jika motivasi mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja dosen, komunikasi yang baik akan memberikan motivasi bagi seseorang dalam meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja dosen namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto, Pemberian motivasi akan memberikan dorongan pada dosen sehingga dosen akan bekerja secara maksimal sehingga motivasi harus diberikan secara terus menerus

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto.

Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto.

Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto.

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dengan motivasi sebagai mediasi pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dengan motivasi

sebagai mediasi pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Artanti, E. F., & Suddin, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13, 261-269.
- Asmiadi, A., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprk Kota Subulussalam. *Jesya*, 5(2), 1364-1380.
<https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.737>
- Christy, N. J., & Oktavianti, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Persuasif Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Saat Pandemi Covid-19. *Koneksi*, 5(1), 187.
<https://doi.org/10.24912/Kn.V5i1.10231>
- Fa'alillah, Z. (2023). Pengaruh Communication Dan Controlling Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivation Pada Unit Simpan Pinjam (Usp) Kud Tani Jaya. 11(1), 27-40.
- Fudzah, N. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Gondowahjudi, L. E., Ratri, D. R., & Hakim, L. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Di Rsud Kota Malang. *Jurnal Ilmiah*

- Administrasi Publik, 4(4), 331-342.
<https://doi.org/10.21776/Ub.Jiap.2018.004.04.7>
- Hanafi, C., & Sanosra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Ikip Pgri Jember. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 94-111.
<https://doi.org/10.32528/Smbi.V8i1.1769>
- Khoyrun, H., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(1), 35.
<https://doi.org/10.36982/Jiegm.k.V11i1.1059>
- Kurniawan, H., Yamali, F. R., & Adriani, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Melalui Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Graha Karya Batang Hari. 8(1), 129-134.
<https://doi.org/10.33087/Jmas.V8i1.930>
- Marzuki. (2019). Pengaruh Pengembangan Sdm, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Maritim Ami Di Makassar Marzuki1. *Prosiding Seminar Nasional*, 2, 26-27.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178-185.
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22-32.
- Nisa, J. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 4(1), 150-164.
<https://simantek.science.makarioz.org/index.php/jik/article/view/134>
- Prawironegoro, D., & Utari, D. (2016). *Manajemen Sdm Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. Mitra Wacana Media.
- Rahayu, S. (2023). Rendahnya Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dosen.
- Robins. (2011). *Perilaku Organisasi. Salemba Empat*.
- Rustandi, D. (2021). Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Yang Dimoderasi Oleh Penerapan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik) 8(1), 179-194.
<http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/53704>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Refika Aditama*.
- Vidya, A., Rosnaini, E. K., & Sujatmiko, D. (2023). *Seiko: Journal Of Management & Business* Pengaruh Komunikasi Internal , Evaluasi , Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank Btn Kc Makassar). 6(1), 335-345.
<https://doi.org/10.37531/Sejaman.V6i1.3007>

Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59-78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.V1i01.6>.