



## **STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN DI POLITEKNIK ALKON KALIMANTAN**

*HUMAN RESOURCES MANAGEMENT STRATEGIES IN IMPROVING LECTURERS'  
PERFORMANCE AT POLITEKNIK ALKON KALIMANTAN*

**Muhammad Adenuddin Alwy**  
Politeknik Alkon Kalimantan  
**Email:** ade.alkon84@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen di Politeknik Alkon Kalimantan. Melalui metode wawancara dengan dosen dan manajemen, penelitian ini mengidentifikasi tiga faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja dosen, yaitu motivasi intrinsik, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mendorong dosen untuk berkomitmen dan berinovasi dalam pengajaran, sementara dukungan manajemen yang memadai meningkatkan rasa dihargai dan motivasi dosen untuk berprestasi. Selain itu, lingkungan kerja yang positif berkontribusi pada suasana kerja yang mendukung kinerja dosen. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan tinggi.

**Kata Kunci:** Kinerja Dosen, Motivasi Intrinsik, Dukungan Manajemen, Lingkungan Kerja, Pengelolaan Sumber Daya Manusia

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the factors influencing the performance of lecturers at Politeknik Alkon Kalimantan. Through interviews with lecturers and management, the research identifies three main factors contributing to lecturers' performance: intrinsic motivation, management support, and a conducive work environment. The findings indicate that intrinsic motivation drives lecturers to commit and innovate in teaching, while adequate management support enhances lecturers' sense of appreciation and motivation to excel. Additionally, a positive work environment contributes to a supportive atmosphere for lecturers' performance. These findings provide valuable insights for the development of human resource management strategies in higher education institutions.*

**Keywords:** Lecturer Performance, Intrinsic Motivation, Management Support, Work Environment, Human Resource Management

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan elemen krusial dalam kehidupan manusia, berperan dalam pengembangan potensi diri secara menyeluruh (Maulidia Aulia Putri, Bakhruddin All Habsy, Nisful Lailiyatun Nadiroh, & Aisya Briliana Putri Kartika, 2024). Sebagai kebutuhan mutlak, pendidikan harus dipenuhi sepanjang hayat untuk memungkinkan suatu kelompok manusia hidup dan berkembang. Pendidikan tidak hanya mencakup

pembelajaran pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga penanaman nilai serta karakter bangsa (Mustiha, 2021). Proses pendidikan berlangsung dalam berbagai konteks, termasuk keluarga, sekolah, dan masyarakat, dengan tujuan membentuk kepribadian yang sesuai dengan nilai-nilai luhur Pancasila dan UUD 1945. Pendidikan seumur hidup atau "long life education" menekankan bahwa proses belajar berlangsung terus-menerus,



membantu mengembangkan potensi manusia secara berkelanjutan (Sembiring, 2023).

Pendidikan tinggi berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang mampu bersaing di era globalisasi (Mantiri, 2019). Untuk meningkatkan daya saing perguruan tinggi, diperlukan peningkatan mutu pendidikan melalui pengembangan SDM, terutama dosen sebagai komponen utama. Dosen memiliki peran sentral dalam mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi: pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat (Khairuddin, 2019). Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu melakukan program peningkatan kualitas dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, lembaga pendidikan tinggi dituntut untuk beradaptasi dan berinovasi agar dapat bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

Dosen diharapkan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Untuk meningkatkan kinerja dosen, diperlukan beberapa faktor, seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang efektif, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks ini, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan dalam Bab I bahwa dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Kinerja dosen adalah hal yang diperlukan dalam memastikan manajemen mutu di perguruan tinggi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja dosen menjadi

indikator utama dari kemampuan dan keterampilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, yang dapat diukur melalui evaluasi kerja. Kinerja dosen merupakan faktor krusial dalam mewujudkan mutu perguruan tinggi dan lulusannya. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja dosen, bersama dengan kepemimpinan visioner dan layanan akademik, berpengaruh signifikan terhadap mutu universitas (Christianingsih, 2011). Untuk meningkatkan kinerja dosen, diperlukan strategi seperti peningkatan kualifikasi melalui pendidikan lanjut, pelatihan berkelanjutan, sistem reward dan insentif, serta kolaborasi antar dosen (Handayani & Hidayat, 2024).

Politeknik Alkon Kalimantan sebagai salah satu institusi pendidikan vokasi memiliki peran dalam mencetak tenaga kerja terampil yang siap menghadapi tantangan industri. Kinerja dosen sebagai pengajar dan pengembang kurikulum menjadi salah satu faktor dalam mencapai tujuan tersebut (Asih, 2023). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja dosen di lingkungan Politeknik Alkon Kalimantan.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif di lembaga pendidikan tinggi melampaui aspek administratif, mencakup pengembangan fakultas, motivasi, dan kesejahteraan. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan pendekatan SDM yang strategis dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi, dan meningkatkan kinerja pengajaran dan penelitian (Handayani & Hidayat, 2024). Strategi utama termasuk pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan yang adil, dan keterlibatan fakultas dalam pengambilan keputusan.



Selain itu, tantangan yang dihadapi oleh Politeknik Alkon Kalimantan dalam mengelola SDM juga tidak dapat diabaikan. Persaingan antar lembaga pendidikan tinggi yang semakin ketat, tuntutan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, serta perubahan kurikulum yang cepat menuntut dosen untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi pengelolaan SDM yang dapat diterapkan di Politeknik Alkon Kalimantan untuk meningkatkan kinerja dosen. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, diharapkan institusi ini dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan SDM, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap bersaing di dunia kerja.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan manajemen SDM di Politeknik Alkon Kalimantan, serta menjadi referensi bagi lembaga pendidikan tinggi lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja dosen.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Veithzal Rivai, sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang siap, mau, dan mampu memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Benny, 2017). SDM dianggap sebagai input yang sangat penting di samping faktor-faktor lain seperti modal, material, dan teknologi, yang ditransformasikan melalui proses manajemen menjadi output berupa barang atau jasa untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler dalam (Syam & Arifin, 2017), pengelolaan SDM mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja

individu dan organisasi, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja. Dalam perguruan tinggi, kinerja dosen menjadi salah satu indikator utama keberhasilan institusi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Menurut (Simbolon, 2017), kinerja dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja.

Motivasi dosen, seperti yang dijelaskan oleh (Simamora, Irwadi, & Leonid, 2024), berperan dalam mendorong mereka untuk berinovasi dan berkontribusi secara maksimal dalam proses pembelajaran.

Selain itu, kompetensi dosen, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kualitas pengajaran (Muhajirin, Rahman Irsyadi, Rizal, & Sumaryono, 2023).

Lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai dan budaya organisasi yang positif, juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen (Priyono, Qomariah, & Winahyu, 2018).

## **METODE**

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di Politeknik Alkon Kalimantan dalam meningkatkan kinerja dosen. Penelitian ini bersifat deskriptif, di mana peneliti akan menggali informasi melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen terkait.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur dengan dosen, kepala program studi, dan pihak manajemen Politeknik Alkon Kalimantan. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan



perspektif yang beragam mengenai pengelolaan SDM dan kinerja dosen. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi langsung di lingkungan kampus untuk memahami dinamika interaksi antar dosen dan antara dosen dengan mahasiswa.

Setelah data terkumpul, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik. Peneliti akan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data wawancara, observasi, dan dokumen, kemudian mengelompokkan informasi tersebut ke dalam kategori yang relevan. Proses ini melibatkan pengkodean data untuk menemukan pola dan hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja dosen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Politeknik Alkon Kalimantan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen. Melalui wawancara dengan dosen dan manajemen, terungkap bahwa beberapa strategi utama yang diterapkan meliputi pelatihan dan pengembangan profesional, sistem penghargaan yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu dosen menyatakan,

"Pelatihan yang kami terima sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi mengajar. Saya merasa lebih percaya diri dalam menyampaikan materi kepada mahasiswa setelah mengikuti workshop yang diadakan oleh institusi."

Selain itu, sistem penghargaan yang diterapkan di Politeknik Alkon Kalimantan juga berkontribusi pada motivasi dosen. Manajemen memberikan penghargaan kepada dosen yang menunjukkan kinerja luar biasa dalam pengajaran dan penelitian. Seorang kepala program studi menjelaskan,

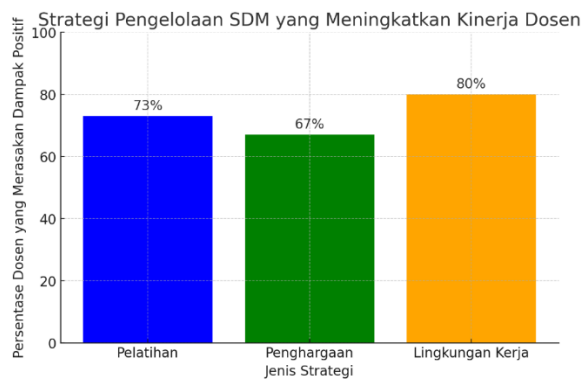
"Kami berusaha untuk memberikan pengakuan kepada dosen yang berprestasi. Ini bukan hanya tentang penghargaan materi, tetapi juga pengakuan publik yang meningkatkan semangat kerja mereka."

Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang tepat dapat mendorong dosen untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Lingkungan kerja yang mendukung juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dosen. Hasil wawancara menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai dan budaya kolaboratif di antara dosen sangat berpengaruh. Salah satu dosen menambahkan,

"Lingkungan kerja yang positif membuat kami lebih nyaman untuk berbagi ide dan berkolaborasi dalam penelitian. Kami merasa didukung oleh rekan-rekan dan manajemen."

Berdasarkan survei yang telah dilakukan terhadap beberapa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang telah diimplementasikan di Politeknik Alkon Kalimantan, dapat diketahui bahwa mayoritas dosen merasakan dampak positif dari strategi-strategi tersebut. Hasil survei menunjukkan bahwa 80% responden merasa bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi signifikan terhadap kinerja mereka, diikuti oleh 73% yang merasakan manfaat dari pelatihan yang diberikan, dan 67% yang mengakui pentingnya sistem penghargaan dalam memotivasi mereka. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang efektif, yang mencakup penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan yang berkelanjutan, dan penghargaan yang adil, sangat penting dalam meningkatkan kinerja dosen dan, pada akhirnya, kualitas pendidikan di institusi tersebut.



**Gambar 1.** Hasil Survey Peningkatan Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Politeknik Alkon Kalimantan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen. Dalam pendidikan tinggi, kinerja dosen merupakan salah satu indikator utama keberhasilan institusi dalam mencapai tujuan pendidikan (Nyoto, 2021). Teori manajemen SDM menyatakan bahwa pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya kinerja individu (Nurwati, 2021). Dalam hal ini, penerapan strategi pelatihan dan pengembangan profesional menjadi sangat penting. Pelatihan yang terstruktur tidak hanya meningkatkan kompetensi dosen dalam mengajar, tetapi juga membangun kepercayaan diri mereka dalam menyampaikan materi kepada mahasiswa. Hal ini sejalan dengan teori pembelajaran yang menyatakan bahwa individu yang merasa kompeten cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran (Anisa Masyitoh, Cindy Aulia Safmi, & Gusmaneli, 2024). Selain pelatihan, sistem penghargaan yang adil juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja dosen. Teori motivasi, seperti Teori Dua Faktor Herzberg, menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasi, seperti pengakuan dan penghargaan,

dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong individu untuk berprestasi lebih baik (Yusuf, 2014). Dalam hal ini, penghargaan yang diberikan kepada dosen yang menunjukkan kinerja luar biasa tidak hanya bersifat materi, tetapi juga mencakup pengakuan publik yang dapat meningkatkan semangat kerja. Dengan adanya sistem penghargaan yang transparan dan adil, dosen akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berinovasi dalam pengajaran dan penelitian.

Lingkungan kerja yang mendukung juga merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja dosen. Teori lingkungan kerja yang sehat menunjukkan bahwa kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja individu (Kusumastuti, Ita Kurniawati, Loka Satria, & Wicaksono, 2019). Dalam Politeknik Alkon Kalimantan, penciptaan lingkungan kerja yang positif, dengan fasilitas yang memadai dan budaya kolaboratif di antara dosen, dapat meningkatkan interaksi dan pertukaran ide. Hal ini tidak hanya memperkuat hubungan antar dosen, tetapi juga menciptakan suasana yang kondusif untuk inovasi dan pengembangan profesional. Ketika dosen merasa didukung oleh rekan-rekan dan manajemen, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara aktif dalam pengajaran dan penelitian.

Hasil survei yang dilakukan di Politeknik Alkon Kalimantan menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan 80% responden merasakan dampak positif dari lingkungan kerja yang kondusif, hal ini menegaskan pentingnya menciptakan suasana yang mendukung bagi para dosen. Lingkungan kerja yang baik tidak



hanya mencakup fasilitas fisik yang memadai, tetapi juga budaya organisasi yang positif, di mana kolaborasi dan komunikasi antar dosen dapat berlangsung dengan baik. Teori lingkungan kerja yang sehat menunjukkan bahwa kondisi psikologis dan fisik di tempat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja individu (Kusumastuti et al., 2019). Dalam konteks ini, Politeknik Alkon Kalimantan telah berhasil menciptakan lingkungan yang memungkinkan dosen untuk berinteraksi secara efektif, berbagi ide, dan berkolaborasi dalam penelitian, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Selain lingkungan kerja, hasil survei juga menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada dosen berkontribusi positif terhadap kinerja mereka, dengan 73% responden merasakan manfaat dari program pelatihan yang diadakan. Pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan pengajaran dapat meningkatkan kompetensi dosen, serta membangun kepercayaan diri mereka dalam menyampaikan materi kepada mahasiswa. Teori pembelajaran menunjukkan bahwa individu yang merasa kompeten cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran (Anisa Masyitoh et al., 2024). Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk terus mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan mahasiswa. Dengan demikian, dosen tidak hanya akan lebih siap dalam mengajar, tetapi juga akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dunia pendidikan.

Sistem penghargaan yang diterapkan di Politeknik Alkon Kalimantan juga terbukti efektif dalam memotivasi dosen, dengan 67% responden mengakui pentingnya penghargaan dalam meningkatkan kinerja mereka. Teori

motivasi, seperti Teori Dua Faktor Herzberg, menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasi, seperti pengakuan dan penghargaan, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong individu untuk berprestasi lebih baik (Yusuf, 2014). Penghargaan yang diberikan tidak hanya bersifat materi, tetapi juga mencakup pengakuan publik yang dapat meningkatkan semangat kerja dosen. Dengan adanya sistem penghargaan yang transparan dan adil, dosen akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berinovasi dalam pengajaran dan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif harus mencakup tidak hanya aspek administratif, tetapi juga aspek psikologis yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja dosen.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen**

Hasil penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dosen di Politeknik Alkon Kalimantan. Melalui wawancara dengan dosen dan manajemen, ditemukan bahwa motivasi intrinsik, dukungan manajemen, serta lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja dosen. Motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri dosen, terbukti menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja mereka. Salah satu dosen menyatakan, "Saya merasa lebih termotivasi ketika saya mengajar mata kuliah yang saya cintai. Ketika saya melihat mahasiswa memahami materi, itu memberi saya kepuasan tersendiri."

Hal ini menunjukkan bahwa ketika dosen memiliki ketertarikan dan passion terhadap bidang yang diajarkan, mereka cenderung berusaha lebih keras untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran.



Dukungan manajemen juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen. Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketika manajemen memberikan dukungan yang memadai, seperti akses ke sumber daya, pelatihan, dan kesempatan untuk berkolaborasi, dosen merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Seorang kepala program studi menjelaskan,

"Kami berusaha untuk menciptakan lingkungan di mana dosen merasa didukung. Ketika mereka tahu bahwa manajemen peduli terhadap perkembangan mereka, mereka akan lebih berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pengajaran."

Dukungan ini menciptakan rasa percaya diri di kalangan dosen, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

Lingkungan kerja yang kondusif juga diidentifikasi sebagai faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dosen. Hasil wawancara menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai, budaya kolaboratif, dan hubungan yang baik antar rekan kerja berkontribusi pada suasana kerja yang positif. Salah satu dosen menambahkan,

"Lingkungan kerja yang baik membuat kami lebih nyaman untuk berbagi ide dan berkolaborasi. Ketika kami saling mendukung, kami dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih baik bagi mahasiswa."

Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan kinerja dosen, tetapi juga berkontribusi pada pengalaman belajar mahasiswa yang lebih baik.

Hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen di

Politeknik Alkon Kalimantan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan elemen-elemen kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen. Motivasi intrinsik, yang berasal dari ketertarikan dan kepuasan pribadi dalam mengajar, terbukti menjadi pendorong utama bagi dosen untuk berusaha lebih keras dalam memberikan pengajaran yang berkualitas. Teori motivasi, seperti Teori Self-Determination yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan, menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja individu (Kusumawati, 2024). Ketika dosen merasa terhubung dengan materi yang diajarkan dan melihat dampak positif dari pengajaran mereka terhadap mahasiswa, mereka cenderung lebih berkomitmen dan berinovasi dalam metode pengajaran yang digunakan.

Dukungan manajemen juga memainkan peran dalam meningkatkan kinerja dosen. Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketika manajemen memberikan dukungan yang memadai, seperti akses ke sumber daya, pelatihan, dan kesempatan untuk berkolaborasi, dosen merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional, yang menyatakan bahwa pemimpin yang mendukung dan memberdayakan anggota tim dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Dengan menciptakan lingkungan di mana dosen merasa didukung, manajemen tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang positif yang mendorong kolaborasi dan inovasi.

Lingkungan kerja yang kondusif juga diidentifikasi sebagai faktor signifikan dalam



meningkatkan kinerja dosen. Fasilitas yang memadai, budaya kolaboratif, dan hubungan yang baik antar rekan kerja berkontribusi pada suasana kerja yang positif. Teori lingkungan kerja yang sehat menunjukkan bahwa kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja individu. Ketika dosen merasa nyaman dan didukung oleh rekan-rekan mereka, mereka lebih cenderung untuk berbagi ide dan berkolaborasi dalam pengajaran dan penelitian. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja dosen, tetapi juga berkontribusi pada pengalaman belajar mahasiswa yang lebih baik.

## SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja dosen di Politeknik Alkon Kalimantan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi intrinsik, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi intrinsik mendorong dosen untuk berkomitmen dan berinovasi dalam pengajaran, sementara dukungan manajemen yang memadai meningkatkan rasa dihargai dan motivasi dosen untuk berprestasi. Selain itu, lingkungan kerja yang positif, yang mencakup fasilitas yang memadai dan budaya kolaboratif, berkontribusi pada suasana kerja yang mendukung kinerja dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

Anisa Masyitoh, Cindy Aulia Safmi, & Gusmaneli. (2024). Peran Guru dalam Membangun Kepercayaan Diri Siswa melalui Pembelajaran Aktif di Kelas Dasar. *Journal Educational Research and Development* | E-ISSN: 3063-9158, 1(2), 89–95. <https://doi.org/10.62379/jerd.v1i2.58>

Asih, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Sarana

Prasarana terhadap Kinerja Dosen. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 2968–2975. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1961>

Benny, C. J. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERGURUAN TINGGI. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v3i2.6120>

Christianingsih, E. (2011). MANAJEMEN MUTU PERGURUAN TINGGI (Studi tentang Kpemimpinan Visioner dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung). *Jurnal MANAJERIAL*, 10(1), 31–41. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i1.1820>

Handayani, Y., & Hidayat, N. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Dosen dalam Mewujudkan Perguruan Tinggi Berakreditasi Unggul. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(12), 14003–14008. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i12.6426>

Khairuddin, K. (2019). PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA PENDIDIKAN (DOSEN) BAGI PERGURUAN TINGGI. *Al-Afkar : Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 112–134. <https://doi.org/10.32520/afkar.v7i1.222>

Kusumastuti, I., Ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN





- PADA SP ALUMUNIUM DI YOGYAKARTA. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Kusumawati, A. A. (2024). SELF REGULATION DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA DIDIK. *Jurnal EMPATI*, 13(3), 47–52. <https://doi.org/10.14710/empati.2024.45013>
- Mantiri, J. (2019). PERAN PENDIDIKAN DALAM MENCIPTAKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS di PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 20. <https://doi.org/10.36412/ce.v3i1.904>
- Maulidia Aulia Putri, Bakhrudin All Habsy, Nisful Lailiyatun Nadiroh, & Aisya Briliana Putri Kartika. (2024). Hakikat Manusia dan Keterkaitannya dengan Pendidikan Serta Konsep Pendidikan Sepanjang Hayat Life Long Education. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 2(1), 326–342. <https://doi.org/10.62017/jppi.v2i1.2663>
- Muhajirin, A., Rahman Irsyadi, A., Rizal, F., & Sumaryono. (2023). Optimalisasi Teknologi Informasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Dosen (Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i1.1620>
- Mustiha. (2021, April 19). Pendidikan. *Open Science Framework*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/jgdhk>
- Nurwati, S. (2021). DETERMINASI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI: KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Nyoto, N. (2021). EKSPLORASI KINERJA DOSEN MELALUI TRI DHARMA PERGURUAN TINGGI. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(4), 428–438. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v9i4.1792>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 TANGGUL JEMBER. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Sembiring, N. (2023). Pendidikan Seumur Hidup dalam Perspektif Pendidikan Islam. *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 2(2), 23–34. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v2i2.212>
- Simamora, R. B., Irwadi, I., & Leonid, M. (2024). Kajian Harmonisasi dan Inovasi Kerja Dosen: Studi Kasus di



- Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(2), 761–780.  
<https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.456>
- Simbolon, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Budaya Kerja dan Komitmen serta Implikasinya pada Kinerja Dosen. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 87–97.  
<https://doi.org/10.56457/jimk.v5i2.42>
- Syam, A. R., & Arifin, S. (2017). KEDUDUKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN ISLAM DI ERA GLOBALISASI. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2(1).  
<https://doi.org/10.24269/ajbe.v2i1.879>
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Individu. *Humaniora*, 5(1), 494.  
<https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.3065>