

Pengaruh Lingkungan Kerja Psikis dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Dosen pada Kampus Universitas Faletehan

Irawan¹, Suhroji Adha², Djaka Adiwinata³
Universitas Faletehan^{1,2,3}
Banten, Indonesia

irawanopis3@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 18/07/2023

Diterima : 07/08/2023

Dipublikasi : 08/08/2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja psikis dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen di Universitas Faletehan. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel menggunakan instrumen penilaian dalam bentuk kuesioner skala Likert. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh dosen di Universitas Faletehan yang berjumlah 69 orang, dengan sampel penelitian menggunakan pendekatan sampel jenuh. Variabel dalam penelitian ini mencakup lingkungan kerja psikis dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas, serta kinerja dosen sebagai variabel terikat. Hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 26.00. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja psikis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan lingkungan kerja psikis dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dosen di Universitas Faletehan. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil ini menegaskan bahwa meningkatkan motivasi ekstrinsik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dosen.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Psikis, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Faktor manusia merupakan masalah utama dalam berbagai bidang, terutama dalam kehidupan berorganisasi. Setiap kegiatan dalam organisasi diprakarsai dan ditentukan oleh manusia sebagai anggota organisasi (Pariaribo, 2014). Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam organisasi. Untuk menjalankan aktivitas manajemen dengan baik, organisasi perlu memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi, serta mengelola organisasi dengan optimal agar kinerja karyawan meningkat (Jamaludin, 2017). Peningkatan kinerja karyawan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bertahan dalam persaingan di lingkungan kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan tantangan serius bagi manajemen, karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidupnya bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan serta sasaran organisasi, karena unsur pengendali terletak pada manusia dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya (Marsaoly & Nurlaila, 2016).

Reformasi telah memberikan berbagai pengaruh yang mendorong organisasi, baik swasta

maupun pemerintah, untuk melakukan inovasi guna menghadapi perubahan yang terjadi. Organisasi perlu menyusun kebijakan yang sesuai dengan perubahan lingkungan dan menuntut pemberdayaan sumber daya manusia. Dalam setiap kegiatan organisasi, sumber daya manusia memainkan peran utama. Meskipun organisasi dilengkapi dengan sarana, prasarana, dan sumber dana yang cukup, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Hal ini menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Sudarsana, 2015).

Organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang memadai, baik secara fisik maupun non-fisik, dalam rangka menciptakan kondisi yang optimal. Lingkungan fisik yang nyaman, termasuk tata ruang kantor yang nyaman, kebersihan, sirkulasi udara yang baik, pengaturan pencahayaan yang memadai, serta suasana musik yang menyenangkan, merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik (Winarsih et al., 2020). Selain itu, aspek-aspek lingkungan non-fisik, seperti suasana kerja, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antara pegawai dengan pimpinan, dan ketersediaan tempat ibadah, juga berperan dalam mendukung kinerja karyawan (Aji, 2021).

Sumber daya manusia, sebagai kunci pokok, akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Organisasi perlu merespons tuntutan untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas yang sesuai dengan dinamika perubahan lingkungan (Lubis, 2010). Langkah pertama yang penting adalah dukungan manajemen puncak terhadap perubahan tersebut. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memobilisasi tim, mengembangkan proses kerja, dan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai fokus utama (Riniwati, 2016). Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia menjadi faktor esensial dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Mariam, 2016). Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya (Supriyanto & Mukzam, 2018). Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Jatmiko, 2015).

II. STUDI LITERATUR

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi dan semangat bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Menurut Azizah (2021), lingkungan dapat menciptakan, memperkuat, dan mengelola kegiatan sehari-hari, serta berkontribusi pada keberhasilan melalui faktor seperti orang yang tepat, peralatan yang sesuai, dan manajemen kinerja yang efektif. Selain itu, menurut Sunyoto (2013) dan Prahawan & Simbolon (2014), lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas, seperti kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik atau psikis. Lingkungan kerja fisik meliputi faktor-faktor yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan secara langsung, seperti warna, pencahayaan, udara, kebisingan, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan (Muraweni et al., 2017). Keberadaan faktor-faktor ini yang tepat sangat penting dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik melibatkan hubungan kerja antara atasan, bawahan, dan rekan kerja. Aspek-aspek dalam lingkungan kerja non-fisik, seperti struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan dari pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan komunikasi yang lancar, juga berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Kondisi

lingkungan kerja non-fisik yang positif, termasuk hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan pimpinan, dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Silitonga, 2020).

Motivasi

Motivasi adalah kegiatan yang mempengaruhi, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia (Sitorus, 2020). Abdurrahim (2021) menyatakan bahwa motif adalah dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar dapat beradaptasi dengan lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan berdasarkan motifnya. Kusuma & Said (2017) mendefinisikan motivasi sebagai alasan yang mendorong seseorang untuk bertindak guna memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan Thoha (2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi ekstrinsik, yang berasal dari faktor-faktor eksternal, dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupannya. Menurut teori Herzberg, motivasi ekstrinsik memiliki indikator tertentu yang dikategorikan sebagai faktor-faktor hygiene (Andjarwati, 2015; Avey et al., 2011; Maslow, 2017), faktor-faktor tersebut mencakup kualitas supervisi, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan gaji. Kualitas supervisi yang baik dan fleksibel, serta hubungan antarpribadi yang positif antara atasan dan bawahan, dapat meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, kondisi kerja yang baik dan nyaman, serta gaji yang memadai, juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi (Coenraad & Adinata, 2020).

Kinerja Dosen

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Simamora & Ryadi, (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh perusahaan, baik yang bersifat profit-oriented maupun non-profit-oriented, selama periode waktu tertentu. Menurut Veithzal & Sagala (2018) kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, di mana karyawan harus memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan yang sesuai untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Sementara itu, Badrianto & Ekhsan, (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Kinerja dosen adalah hasil kerja yang tercermin dalam perencanaan dan pelaksanaan pendidikan dengan intensitas yang didasarkan pada etos kerja dan disiplin profesional dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi (Dewi, 2019; Rozi, 2023). Indikator kinerja dosen digunakan sebagai ukuran keberhasilan seorang dosen dalam mencapai tujuan atau sasaran dalam menjalankan tugasnya. Sebelum menentukan indikator kinerja dosen, penting untuk memahami tentang indikator utama kinerja, yaitu serangkaian tindakan yang berfokus pada aspek-aspek kinerja yang paling penting bagi keberhasilan organisasi saat ini dan masa depan (Nento, 2018). Indikator utama kinerja dosen meliputi tugas dosen yang sesuai dengan tridharma perguruan tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian v(Hamzah et al., 2015; Nyoto, 2021).

III. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja psikis dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen di Universitas Faletahan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan instrumen penilaian yang menghasilkan data berupa angka. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh dosen di Universitas Faletahan yang berjumlah 69 orang, sementara sampel penelitian adalah sampel jenuh. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja psikis (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) sebagai variabel bebas, serta kinerja dosen (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Sub variable	Indikator
----------	-----------------	--------------	-----------

Variabel	Konsep Variabel	Sub variable	Indikator
Lingkungan Kerja Psikis (X ₁) <i>Independent Variable</i>	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungann kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017).	Lingkungan non fisik/Psikis	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur kerja • Tanggung jawab kerja • Perhatian dan dukungan pemimpin • Kerja sama antar kelompok • Kelancaran komunikasi
Motivasi Ekstrinsik (X ₁)	Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri (Luthans, 2008).	Sumber-sumber motivasi ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Quality supervisor (Supervisi) • Interpersonal relation (Hubungan antar prbadi) • Working condition (Kondisi kerja) • Wages (Gaji)
Kinerja Dosen (Variabel Y)	kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Nento, 2018)	Unsur-unsur kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas dari hasil • Kualitas dari hasil • Ketepatan waktu dari hasil • Kehadiran • Kemampuan untuk bekerja sama

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner skala likert, data yang dikumpulkan dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif dengan regresi linier berganda dengan SPSS versi 26.00.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	40	58,0	58,0	58,0
Valid Perempuan	29	42,0	42,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Dari tabel 2 di atas, dapat dilihat komposisi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dari 69 responden, banyaknya responden pria 40 orang dengan persentase 58% dan responden wanita 29 orang dengan persentase 42%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Thn	39	56,5	56,5	56,5
30-39 Thn	22	31,9	31,9	88,4

40-49 Thn	6	8,7	8,7	97,1
>50 Thn	2	2,9	2,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Tabel 3. diatas menunjukkan komposisi jumlah responden berdasarkan tingkat usia dari 69 responden. Hasil pengumpulan data menyatakan pada golongan usia 20-29 tahun sebanyak 39 responden (56,5%), pada golongan usia 30-39 tahun sebanyak 22 responden (31,9%), pada golongan usia 40-49 tahun sebanyak 6 responden (8,7%), dan golongan >50 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 2 responden (2,9%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 Thn	36	52,2	52,2	52,2
Valid 5-10 Thn	22	31,9	31,9	84,1
Valid >10 Thn	11	15,9	15,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat dari 69 responden. Hasil pengumpulan data menyatakan pada golongan lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 36 responden (52,2%), pada golongan 5-10 tahun sebanyak 22 responden (31,9%), pada golongan usia >10 tahun sebanyak 11 responden (15,9%).

2. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Psikis

Tabel 5. Tanggapan Responden pada Pernyataan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Valid Ragu-Ragu	11	15,9	15,9	17,4
Valid Setuju	35	50,7	50,7	68,1
Valid Sangat Setuju	22	31,9	31,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa dari 69 responden sebanyak 22 responden (31,9%) menyatakan sangat setuju (SS), 35 responden (50,7%) menyatakan setuju (S) dan 11 responden (15,9%) menyatakan ragu-ragu (RR), 1 responden (1,4%) menyatakan tidak setuju (TS) atas pernyataan bahwa penempatan karyawan diperusahaan ini sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Tabel 6. Tanggapan Responden pada Pernyataan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	12	17,4	17,4	17,4
Valid Setuju	38	55,1	55,1	72,5
Valid Sangat Setuju	19	27,5	27,5	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa dari 69 responden sebanyak 19 responden

(27,5%) menyatakan sangat setuju (SS), 38 responden (55,1%) menyatakan setuju (S), dan 12 responden (17,4%) menyatakan ragu-ragu (RR), atas pernyataan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan sudah dilaksanakan dengan baik.

Tabel 7. Tanggapan Responden pada Pernyataan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Ragu-ragu	11	15,9	15,9	17,4
Valid Setuju	44	63,8	63,8	81,2
Sangat Setuju	13	18,8	18,8	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7. diatas dapat dilihat dari 69 responden sebanyak 13 responden (18,8%) menyatakan sangat setuju (SS), 44 responden (63,8%) menyatakan setuju (S), 11 responden (15,9%), dan 1 responden (1,4%) menyatakan tidak setuju (TS) menyatakan ragu-ragu (RR), atas pernyataan pemimpin selalu memberikan dukungan kepada Dosen.

Tabel 8. Tanggapan Responden terhadap Pernyataan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	2	2,9	2,9	4,3
Valid Ragu-ragu	18	26,1	26,1	30,4
Setuju	34	49,3	49,3	79,7
Sangat Setuju	14	20,3	20,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat dari 69 responden sebanyak 14 responden (20,3%) menyatakan sangat setuju (SS), 34 responden (49,3%) menyatakan setuju (S), 18 responden (26,1%) menyatakan ragu-ragu (RR), 2 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju (TS), dan 1 responden (1,4%) menyatakan sangat tidak setuju (STS) atas pernyataan kerja sama antar kelompok terjalin dengan baik.

Tabel 9. Tanggapan Responden terhadap Pernyataan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-ragu	11	15,9	15,9	15,9
Valid Setuju	40	58,0	58,0	73,9
Sangat Setuju	18	26,1	26,1	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dilihat dari 69 responden sebanyak 18 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju (SS), 40 responden (58%) menyatakan setuju (S), dan 11 responden (15,9%) menyatakan ragu-ragu (RR), atas pernyataan komunikasi antar karyawan berjalan baik.

Tabel 10 Skala Penilaian Lingkungan Kerja Psikis

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Skor
1	SS (5)	86	430
2	S (4)	191	764
3	RR (3)	63	189
4	TS (2)	4	8
5	STS (1)	1	1
Total		345	1392

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari 69 responden, maka Lingkungan Kerja Psikis mempunyai nilai sebesar 1392 dan terletak didaerah baik, karena berada diantara 1173 dan 1449 dengan tingkat 75,87%.

3. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Ekstrinsik

Tabel 11. Tanggapan Responden pada Pernyataan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Ragu-ragu	3	4,3	4,3	5,8
Setuju	46	66,7	66,7	72,5
Sangat Setuju	19	27,5	27,5	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 11, diatas dapat dilihat dari sebanyak 69 responden, sebanyak 19 responden (27,5%) menyatakan sangat setuju (SS), 46 responden (66,7%) menyatakan setuju (S), dan 3 responden (4,3%) menyatakan ragu-ragu (RR), dan 1 responden (1,4%) menyatakam sangat tidak setuju (STS), atas pernyataan pimpinan selalu mengawasi kinerja karyawan.

Tabel 12. Tanggapan Responden Pernyataan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Ragu-ragu	15	21,7	21,7	23,2
Setuju	39	56,5	56,5	79,7
Sangat Setuju	14	20,3	20,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 12 diatas dapat dilihat dari sebanyak 69 responden, sebanyak 14 responden (20,3%) menyatakan sangat setuju (SS) 39 responden (56,5%) menyatakan setuju (S), 15 responden (21,7%) menyatakan ragu-ragu (RR), 1 responden (1,4%) menyatakan tidak setuju (TS), atas pernyataan pimpinan selalu berkomunikasi dengan bawahan.

Tabel 13. Tanggapan Responden Pernyataan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Ragu-ragu	15	21,7	21,7	23,2
Setuju	37	53,6	53,6	76,8
Sangat Setuju	16	23,2	23,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 13 di atas dapat dilihat dari sebanyak 69 responden, sebanyak 16 responden (23,2%) menyatakan sangat setuju (SS), 37 responden (53,6%) menyatakan setuju (S), 15 responden (21,7%) menyatakan ragu-ragu (RR), dan 1 responden (1,4%) menyatakan tidak setuju (TS) atas pernyataan Fasilitas kerja perusahaan ini sudah memadai.

Tabel 14. Tanggapan Responden Pernyataan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4,3	4,3
	Ragu-ragu	15	21,7	26,1
	Setuju	36	52,2	78,3
	Sangat Setuju	15	21,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0

Sumber: Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat dilihat dari sebanyak 69 responden, sebanyak 15 responden (21,7%) menyatakan sangat setuju (SS), 36 responden (52,2%) menyatakan setuju (S), 15 responden (21,7%) menyatakan ragu-ragu (RR), dan 3 responden (4,3%) menyatakan tidak setuju (TS), atas pernyataan Pemberian uang/gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Tabel 15. Skala Penilaian Motivasi Ekstrinsik

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Skor
1	SS (5)	64	320
2	S (4)	158	632
3	RR (3)	48	144
4	TS (2)	5	10
5	STS (1)	1	1
	Total	276	1107

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2023

Jumlah skor tertinggi = $5 \times 4 \times 69 = 1380$

Jumlah skor terendah = $1 \times 4 \times 69 = 276$

Berdasarkan data yang diperoleh dari 69 responden, maka Motivasi Ekstrinsik mempunyai nilai sebesar 1107 dan terletak di daerah baik, karena berada diantara 938,4 dan 1159,2 dengan tingkat 75,272%.

4. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

Berikut adalah hasil data yang diperoleh melalui kuesioner mengenai tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan pada Universitas Faletahan yang terdiri dari 5 butir pernyataan dan dapat dilihat pada uraian berikut ini:

Tabel 16. Tanggapan Responden Pernyataan 1 (Kinerja Dosen)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4
	Tidak Setuju	3	4,3	5,8

Ragu-ragu	9	13,0	13,0	18,8
Setuju	38	55,1	55,1	73,9
Sangat Setuju	18	26,1	26,1	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 16 diatas dapat dilihat dari sebanyak 69 responden, sebanyak 18 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju (SS), 38 responden (55,1%) menyatakan setuju (S), 9 responden (13%) menyatakan ragu-ragu (RR), 3 responden (4,3%) menyatakan tidak setuju (TS), dan 1 responden (1,4%) menyatakan sangat tidak setuju (STS) atas pernyataan karyawan sudah mampu menghasilkan pekerjaan sesuai yang ditargetkan.

Tabel 17. Tanggapan Responden Pernyataan 2 (Kinerja Dosen)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Ragu-ragu	7	10,1	10,1	13,0
Valid Setuju	25	36,2	36,2	49,3
Sangat Setuju	35	50,7	50,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 17 diatas dapat dilihat dari sebanyak 69 responden, sebanyak 35 responden (50,7%) menyatakan sangat setuju (SS), 25 responden (36,2%) menyatakan setuju (S), 7 responden (10,1%) menyatakan ragu-ragu (RR), dan 2 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju (TS) atas pernyataan karyawan sudah mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik.

Tabel 18. Tanggapan Responden Pernyataan 3 (Kinerja Dosen)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	1	1,4	1,4	2,9
Ragu-ragu	7	10,1	10,1	13,0
Valid Setuju	33	47,8	47,8	60,9
Sangat Setuju	27	39,1	39,1	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 18 diatas dapat dilihat dari sebanyak 69 responden, sebanyak 27 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju (SS), 33 responden (47,8%) menyatakan setuju (S), 7 responden (10,1%) menyatakan ragu-ragu (RR), dan 1 responden (1,4%) menyatakan tidak setuju (TS), dan 1 responden (1,4%) menyatakan sangat tidak setuju (STS) atas pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Tabel 19. Tanggapan Responden Pernyataan 4 (Kinerja Dosen)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Valid ragu-ragu	9	13,0	13,0	15,9
Setuju	34	49,3	49,3	65,2
Sangat Setuju	24	34,8	34,8	100,0

Total	69	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Sumber: Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 19 diatas dapat dilihat dari sebanyak 69 responden, sebanyak 24 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju (SS), 34 responden (49,3%) menyatakan setuju (S), 9 responden (13%) menyatakan ragu-ragu (RR) dan 2 respoiden (2,9%) menyatakan tidak setuju (TS) atas pernyataan karyawan sudah mampu hadir tepat waktu.

Tabel 20. Tanggapan Responden Pernyataan 5 (Kinerja Karyawan)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,8	5,8	5,8
Ragu-ragu	11	15,9	15,9	21,7
Valid Setuju	24	34,8	34,8	56,5
Sangat Setuju	30	43,5	43,5	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Sumber: Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 20 diatas dapat dilihat dari sebanyak 69 responden, sebanyak 30 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju (SS), 24 responden (34,8%) menyatakan setuju (S), 11 responden (15,9%) menyatakan ragu-ragu (RR) dan 4 responden (5,8%) menyatakan tidak setuju (TS) atas pernyataan karyawan sudah melakukan kerja sama dengan baik.

Tabel 21. Skala Penilaian Kinerja Dosen

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Skor
1	SS (5)	134	670
2	S (4)	154	616
3	RR (3)	43	129
4	TS (2)	12	24
5	STS (1)	2	2
	Total		1441

Sumber : Data primer yang telah diolah

Jumlah skor tertinggi = $5 \times 5 \times 69 = 1725$

Jumlah skor terendah = $1 \times 5 \times 69 = 345$

Berdasarkan data yang diperoleh dari 69 responden, maka Kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 1441 dan terletak didaerah baik, karena berada diantara 1173 dan 1449 dengan tingkat 79,42%.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Psikis terhadap Kinerja Dosen.

Pengujian hipotesis 1 secara statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja psikis berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Faletahan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung $2.848 > t \text{ tabel} = 1.99547$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja psikis terhadap kinerja dosen Universitas Faletahan. Ini bermakna jika Universitas Faletahan meningkatkan lingkungan kerja psikis, maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan hasil dengan penelitian Ferawati (2017) dan Lukito & Alriani (2019). Hasil penelitian ini juga

mengkonfirmasi pendapat ahli seperti Maslow (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan psikologis dasar seperti rasa aman, sosial, dan pengakuan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik, dan sesuai dengan teori Herzberg (1977) yang mengidentifikasi faktor-faktor higiene (faktor-faktor eksternal seperti gaji, kondisi kerja, hubungan interpersonal) dan faktor motivasi (faktor-faktor internal seperti pengakuan, prestasi, tanggung jawab) yang berpengaruh terhadap kinerja. Herzberg berpendapat lingkungan kerja yang buruk atau tidak memenuhi faktor higiene dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja psikis pada kampus memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen karena faktor-faktor psikologis dapat memengaruhi cara dosen berinteraksi dengan pekerjaannya dan mahasiswa. Dosen di Indonesia dituntut untuk melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi, yang merupakan indikator kinerja utama seorang dosen. Pada kampus Universitas Faletahan, lingkungan kerja telah mendukung dengan memberikan apresiasi kepada dosen. Dosen yang merasa dihargai dan diberikan pengakuan atas upaya dan kontribusinya lebih memberikan yang terbaik dalam mengajar dan melakukan penelitian. Selanjutnya, penelitian ini mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dosen, membuat dosen yang merasa nyaman dan bahagia dalam lingkungan kerja, sehingga cenderung memiliki energi positif yang membantu meningkatkan kinerja.

b. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dosen.

Pengujian hipotesis 2 secara statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Faletahan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan nilai $t\text{-hitung} > t\text{ tabel} = 1.99547$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja Dosen. Ini bermakna jika Universitas Faletahan meningkatkan Motivasi Ekstrinsik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerja dosen. Hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan hasil dengan penelitian Muis et al., (2022) dan Waluyo et al., (2023). Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat yakni Avey et al., (2010) dan Maslow, (2017) yang menyatakan motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk melakukan tindakan tertentu karena adanya imbalan atau konsekuensi yang melekat pada tindakan tersebut, faktor eksternal tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi (Coenraad & Adinata, 2020).

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa motivasi ekstrinsik memiliki peran khusus dalam meningkatkan kinerja dosen di Universitas Faletahan, riset ini mengungkapkan bahwa dosen yang merasa diakui, dihargai, dan mendapatkan imbalan yang pantas atas upayanya cenderung lebih termotivasi. Penghargaan seperti kenaikan gaji, bonus, atau pengakuan atas prestasi dapat meningkatkan semangat dosen untuk mencapai hasil yang lebih baik. Imbalan eksternal, seperti dukungan dana untuk penelitian atau proyek pengembangan, dapat mendorong dosen untuk terlibat dalam kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan penelitian. Selanjutnya, motivasi ekstrinsik juga mendorong dosen untuk mengembangkan dan memberikan pengajaran yang lebih baik. Motivasi dalam bentuk pujian dan pengakuan dari kolega dan pimpinan kampus terbukti menjadi dorongan untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih efektif kepada mahasiswa.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja psikis dan motivasi ekstrinsik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Faletahan. Lingkungan kerja psikis yang mendukung, aman, dan memenuhi kebutuhan psikologis dasar seperti rasa aman, sosial, dan pengakuan, dapat memotivasi dosen untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, dukungan, penghargaan, dan suasana kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan semangat kerja, kreativitas, serta efektivitas dalam mengajar dan melakukan penelitian.

Selanjutnya motivasi ekstrinsik, yang muncul dari faktor-faktor eksternal seperti imbalan, pengakuan, dan insentif, terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dosen. Dosen yang

merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas upaya dan kontribusinya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran dan penelitian. Imbalan eksternal seperti kenaikan gaji, bonus, atau dukungan dana untuk penelitian juga mendorong keterlibatan dosen dalam kegiatan akademik yang mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan penelitian.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada tempat mengabdikan kami di Universitas Faletehan yang sudah memberikan motivasi dan fasilitas untuk melakukan riset.

VII. REFERENSI

- Abdurrahim, A. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *PANDAWA*, 3(2), 290–302.
- Aji, N. I. (2021). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(01).
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Penerbit NEM.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962.
- Clark, H. H., & Clark, E. V. (1977). *Psychology and language*.
- Coenraad, D. P., & Adinata, U. W. S. (2020). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja kader posyandu. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 46–59.
- Dewi, N. N. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Dosen PTS*. MEDIA SAHABAT CENDEKIA.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hamzah, H., Suyoto, S., & Mudjihartono, P. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus: Universitas Respati Yogyakarta). *Seminar Nasional Informatika (SEMNASIF)*, 1(5).
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161–169.
- Jatmiko, E. D. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)*. Brawijaya University.
- Kusuma, M., & Said, T. (2017). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bio Nusantara Teknologi Jl. Lintas Utara Km. 19 Bengkulu Tengah. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2).
- Lubis, I. (2010). *Menggali Potensi Pajak Perusahaan dan Bisnis dengan Pelaksanaan Hukum*. Elex Media Komputindo.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Mariam, A. M. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. Fakultas Ekonomi Unpas.

- Marsaoly, K. M. S., & Nurlaila, N. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 4(1).
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Muis, M., Taba, I., & Maming, J. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Dosen STIM Lasharan Jaya Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 175–180.
- Muraweni, M., Rasyid, R., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 56–70.
- Nento, S. (2018). Analisis Kompetensi Profesional dan Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 6(1).
- Nyoto, N. (2021). Eksplorasi Kinerja Dosen Melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(4), 428–438.
- Pariaribo, N. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Supiori*. UAJY.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1), 17914.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rozi, A. (2023). *Meretas Kinerja Dosen: Strategi Membangun Paradigma Baru Kinerja Dosen di Era 5.0*. Runzune Publisher.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Silitonga, P. E. S. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Simamora, P., & Ryadi, M. R. M. (2015). Pengaruh Struktur Modal Terhadap PPh Badan Terutang Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Semen Yang Terdaftar di BEI Periode 2010-2013. *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 1(2), 21–31.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sudarsana, I. K. (2015). Peningkatan mutu pendidikan luar sekolah dalam upayapembangunan sumber daya manusia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(1), 1–14.
- Suntoyo, D. (2013). *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: -CAPS-(Center-for-Academic Publishing Service).
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1).
- Thoha, M. (2016). *Birokrasi dan Dinamika Kekuasaan*. Kencana.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Waluyo, B. S., Syarifuddin, E., & Anriani, N. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(2), 520–530.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2), 181–191.