

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN: STUDI PENGARUH MOTIVASI DI UNIVERSITAS PAMULANG

Moh. Sutoro

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01475@unpam.ac.id

Submitted: 07th July 2024/ **Edited:** 29th Sept 2024/ **Issued:** 01st Oct 2024

Cited on: Sutoro, M. (2024). PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN: STUDI PENGARUH MOTIVASI DI UNIVERSITAS PAMULANG.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 7(4), 1424-1435.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of motivation on performance through job satisfaction. Motivation is considered a key factor that drives individuals to perform well, and job satisfaction is believed to mediate this relationship. The background of this study is rooted in the understanding that high motivation can lead to increased job satisfaction, which ultimately enhances employee performance. The purpose of this research is to analyze the direct and indirect effects of motivation on performance through job satisfaction using path analysis. A quantitative approach with a survey method was employed. The sample consisted of 290 lecturers from Universitas Pamulang, selected through simple random sampling. Data was collected using a questionnaire focusing on motivation, job satisfaction, and performance. Path analysis was applied to examine the relationships between these variables. The findings show that motivation has a significant positive effect on job satisfaction, which in turn positively impacts performance. This suggests that motivated lecturers tend to be more satisfied with their jobs, leading to improved performance in teaching and other academic responsibilities. Based on these results, it is recommended that universities focus on enhancing motivation among lecturers to foster job satisfaction, which can further improve their performance.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Performance, Lecturer, University

PENDAHULUAN

Kinerja individu dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang dapat menentukan keberhasilan dan perkembangan organisasi tersebut (Nirmalasari & Amelia, 2020). Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor keterampilan dan kemampuan teknis, tetapi juga oleh berbagai aspek psikologis yang mendorong individu untuk bekerja lebih efektif (Wahyuni, 2019). Salah satu faktor psikologis yang dianggap memiliki pengaruh besar terhadap kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan atau kekuatan internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Bahri, 2018). Dalam konteks dunia kerja, motivasi dapat berupa dorongan untuk mencapai target, meraih penghargaan, atau mencapai pengakuan dalam pekerjaan.

Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar, berinisiatif, dan menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik (Bahri, 2018). Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, peningkatan tingkat kelelahan, dan bahkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain motivasi, salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja individu adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana seorang individu merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya, termasuk berbagai aspek seperti hubungan dengan rekan kerja, gaji, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan dapat berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan organisasi (Anwar, 2017).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa termotivasi untuk mencapai tujuan pekerjaan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka (Deswarta, 2017). Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, baik karena faktor-faktor eksternal maupun internal, cenderung mengalami penurunan motivasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Motivasi dan kepuasan kerja tidak hanya berperan sebagai variabel yang saling berhubungan, tetapi juga dapat saling mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan kinerja yang optimal (Suhada & Santi Puspita, 2017). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga kinerja mereka meningkat. Sebaliknya, karyawan yang termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasi mereka juga cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja perlu diteliti lebih dalam untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruhnya terhadap kinerja (Zarkasih & Arsyianto, 2020).

Dalam konteks organisasi modern, perusahaan-perusahaan semakin menyadari pentingnya memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja. Berbagai kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi, seperti pemberian insentif, pengakuan terhadap prestasi, atau peluang pengembangan karier, dapat diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Yuliani & Sari, 2024). Selain itu, perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan juga menjadi hal yang penting, karena kepuasan yang tinggi dapat mengurangi tingkat turnover, meningkatkan loyalitas karyawan, serta meningkatkan kualitas kinerja.

Namun, meskipun banyak studi yang telah membahas mengenai motivasi dan kepuasan kerja secara terpisah, belum banyak penelitian yang secara eksplisit mengkaji bagaimana kedua variabel tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam satu model yang lebih terintegrasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel ini, diharapkan dapat memberikan insight yang lebih mendalam bagi para manajer dan praktisi SDM dalam merancang kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Tinjauan teoritis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dengan mengaitkan berbagai teori yang relevan. Untuk memahami bagaimana ketiga variabel ini saling berhubungan, kita perlu merujuk pada beberapa teori yang telah ada dalam literatur manajemen sumber daya manusia.

Pertama, teori Motivasi Herzberg atau Teori Dua Faktor menjadi dasar dalam memahami pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Herzberg mengemukakan bahwa ada dua faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja (Yuliani & Sari, 2024): faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan peluang pengembangan, berhubungan langsung dengan peningkatan kepuasan kerja dan dapat mendorong motivasi yang lebih tinggi. Sementara faktor hygiene, seperti gaji dan kondisi kerja, jika tidak dipenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan, meskipun perbaikan pada faktor ini saja tidak akan meningkatkan kepuasan secara signifikan.

(Awaluddin, 2018). Oleh karena itu, motivasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja.

Selanjutnya, Teori Motivasi dan Penguatan oleh B.F. Skinner juga memberikan perspektif yang relevan dalam menjelaskan bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Dalam teori ini, penguatan positif (seperti reward atau penghargaan atas pencapaian) dapat meningkatkan kemungkinan individu untuk mengulang perilaku yang diinginkan (Feri, et al., 2020). Penerapan penguatan positif yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang selanjutnya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk terus bekerja dengan semangat dan meningkatkan kinerja (Aziz, 2018). Oleh karena itu, penguatan positif berperan penting dalam memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja.

Teori Harapan oleh Victor Vroom juga penting dalam menjelaskan hubungan antara motivasi dan kinerja. Menurut teori ini, individu akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika mereka mengharapkan bahwa usaha mereka akan membawa hasil yang diinginkan (Lusri, 2017). Keputusan untuk berusaha lebih keras dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan penghargaan. Jika karyawan merasa bahwa kerja keras mereka akan dihargai dengan peningkatan kepuasan kerja, maka motivasi mereka untuk mencapai tujuan akan meningkat. Dengan kepuasan kerja yang terjaga, karyawan akan lebih berkomitmen untuk memberikan kinerja yang optimal.

Selain itu, Teori Keadilan yang dikembangkan oleh John Stacey Adams juga berkontribusi pada pemahaman ini. Teori ini berfokus pada perasaan adil atau tidak adil yang dialami individu dalam hubungan kerja, khususnya mengenai pembagian imbalan atau penghargaan (Hidayat, 2019). Ketika karyawan merasa bahwa penghargaan yang mereka terima adil dan sebanding dengan usaha yang dikeluarkan, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi ini akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya, ketidakadilan dalam pengakuan dan penghargaan dapat menurunkan motivasi dan kinerja.

Teori Kepuasan Kerja, seperti yang diusulkan oleh Locke, menganggap kepuasan kerja sebagai perasaan positif yang muncul ketika pekerjaan memenuhi kebutuhan individu (Porotu'o, et al., 2021). Kepuasan kerja dapat memengaruhi motivasi karena

ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih baik (Ratnasari, et al., 2021). Kepuasan kerja juga berhubungan dengan komitmen afektif, yaitu rasa keterikatan emosional terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih cenderung berusaha memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi, yang secara langsung akan meningkatkan kinerja mereka.

Teori Keterlibatan Kerja juga dapat menjelaskan bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Keterlibatan kerja merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya, memiliki energi dalam pekerjaan, dan merasa bersemangat (Santika & Antari, 2019). Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan kepuasan ini mendorong mereka untuk berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, keterlibatan yang tinggi dan kepuasan kerja dapat memperkuat motivasi kerja yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja dosen di Universitas Pamulang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dengan mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari beberapa item pertanyaan yang dirancang untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dosen serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Kuesioner ini akan disebarakan kepada 290 dosen di Universitas Pamulang yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Metode sampling yang digunakan adalah acak sederhana (simple random sampling), di mana setiap dosen di Universitas Pamulang memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden. Hal ini dilakukan untuk memastikan keterwakilan yang objektif dari seluruh populasi dosen. Setelah data terkumpul, analisis jalur (path analysis) akan digunakan untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja dosen. Analisis jalur memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel yang diteliti, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepuasan kerja dapat

mempengaruhi kinerja dosen di lingkungan akademik.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja

Hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa indikator motivasi yang dinilai paling tinggi adalah semangat dosen dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas dosen di Universitas Pamulang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, terutama dalam menjalankan tugas-tugas akademik seperti mengajar, membimbing, dan melakukan penelitian. Dosen-dosen ini tampaknya menyadari betul pentingnya peran mereka dalam mendidik dan mengembangkan mahasiswa, serta berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik mereka bagi kemajuan lembaga pendidikan. Rasa tanggung jawab yang tinggi ini juga dapat dihubungkan dengan peningkatan kualitas pengajaran dan pencapaian tujuan akademik yang lebih baik.

Namun, indikator motivasi yang paling rendah adalah semangat dosen dalam meraih karier. Ini menunjukkan adanya kecenderungan di kalangan dosen untuk tidak terlalu fokus pada pengembangan karier atau pencapaian posisi lebih tinggi dalam institusi. Meskipun mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas mereka, semangat untuk meraih kemajuan karier atau mendapatkan penghargaan lebih lanjut tampaknya tidak sekuat rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ada. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya insentif atau kesempatan untuk pengembangan karier, atau bisa juga berkaitan dengan persepsi dosen tentang terbatasnya peluang kenaikan jabatan atau perkembangan karier di dalam institusi.

Secara keseluruhan, motivasi kerja dosen di Universitas Pamulang dapat dikatakan baik dengan rata-rata skor 4,18. Skor ini menunjukkan bahwa mayoritas dosen memiliki tingkat motivasi yang cukup tinggi untuk melaksanakan tugas akademik mereka, meskipun ada beberapa aspek, seperti semangat untuk meraih karier, yang masih dapat ditingkatkan. Meskipun demikian, tingkat motivasi yang baik ini tentu berpotensi mendukung peningkatan kinerja dosen, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di universitas tersebut. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat karier dosen perlu dipertimbangkan oleh pihak manajemen universitas agar motivasi kerja dosen dapat

semakin meningkat di masa yang akan datang.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden tentang Kinerja

Hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa indikator kinerja yang dinilai paling tinggi adalah produktivitas dosen dalam menghasilkan jurnal ilmiah. Hal ini mencerminkan bahwa dosen di Universitas Pamulang memiliki tingkat produktivitas yang baik dalam menghasilkan karya ilmiah, yang sangat penting dalam menunjang reputasi akademik dan perkembangan ilmu pengetahuan. Dosen-dosen ini menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah, yang menjadi salah satu indikator utama kinerja dosen di dunia akademik. Keberhasilan dalam menghasilkan jurnal ilmiah juga berkontribusi pada pencapaian akademik yang lebih tinggi dan meningkatkan kualitas pendidikan di universitas.

Namun, indikator kinerja yang paling rendah adalah produktivitas dosen dalam menghasilkan buku ajar. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun dosen cukup aktif dalam kegiatan penelitian, mereka mungkin kurang fokus atau kurang terdorong untuk mengembangkan buku ajar yang dapat digunakan sebagai bahan referensi utama dalam proses pembelajaran. Rendahnya produktivitas dalam hal ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan waktu, kurangnya dukungan dari institusi untuk pengembangan buku ajar, atau mungkin juga karena kurangnya penghargaan terhadap karya semacam ini dibandingkan dengan publikasi jurnal ilmiah yang lebih diakui dalam dunia akademik.

Secara keseluruhan, kinerja dosen di Universitas Pamulang dinilai cukup baik dengan rata-rata skor 3,28. Meskipun ada perbedaan antara indikator kinerja yang dinilai tinggi dan rendah, skor ini menunjukkan bahwa dosen secara umum mampu melaksanakan tugas akademik dengan cukup baik, terutama dalam aspek penelitian. Namun, adanya ketimpangan antara produktivitas jurnal ilmiah dan buku ajar menunjukkan adanya area yang perlu diperbaiki, seperti mendorong dosen untuk lebih aktif dalam pengembangan materi ajar yang lebih aplikatif dan berbentuk buku. Dengan demikian, pihak universitas perlu memberikan dukungan lebih untuk meningkatkan keseimbangan antara kedua aspek tersebut demi peningkatan kualitas kinerja dosen secara menyeluruh.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden tentang Kepuasan kerja

Hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja yang dinilai

paling tinggi adalah rasa puas dosen terhadap budaya kerja yang fleksibel dan dinamis. Hal ini mencerminkan bahwa dosen di Universitas Pamulang merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk menyesuaikan jadwal, metode pengajaran, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dunia pendidikan. Budaya kerja yang fleksibel ini memberikan kebebasan bagi dosen untuk mengatur waktu dan cara kerja mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam menjalankan tugas akademik. Rasa puas terhadap fleksibilitas ini menunjukkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mendukung kinerja dosen.

Namun, indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah rasa puas terhadap kesejahteraan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun dosen merasa puas dengan aspek budaya kerja, mereka merasa kurang puas dengan fasilitas kesejahteraan yang tersedia, seperti tunjangan, fasilitas kesehatan, atau kesejahteraan finansial lainnya. Ketidakpuasan terhadap kesejahteraan ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti terbatasnya anggaran atau kebijakan dari universitas yang kurang mendukung kesejahteraan dosen. Kesejahteraan yang lebih baik sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dosen, karena dapat menciptakan rasa dihargai dan memberikan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja dosen di Universitas Pamulang dinilai cukup baik dengan rata-rata skor 3,14. Skor ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa aspek kepuasan yang dinilai tinggi, seperti budaya kerja yang fleksibel, masih terdapat area yang perlu diperbaiki, terutama terkait dengan kesejahteraan dosen. Agar kepuasan kerja dosen semakin meningkat, pihak universitas perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan kesejahteraan, seperti memberikan insentif yang lebih baik, meningkatkan fasilitas kesehatan, serta memperbaiki tunjangan atau fasilitas lainnya. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan akan berdampak positif pada kinerja dan loyalitas dosen dalam jangka panjang.

Pengaruh Langsung

Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien jalur sebesar 0,522. Koefisien jalur ini mengindikasikan bahwa ada hubungan positif yang cukup kuat antara motivasi kerja dan kinerja dosen. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh dosen, semakin

baik pula kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas akademik, seperti mengajar, melakukan penelitian, dan membimbing mahasiswa. Pengaruh ini menunjukkan bahwa motivasi dapat menjadi faktor pendorong utama yang memengaruhi kinerja dosen secara langsung.

Makna dari hasil ini dapat dijelaskan melalui teori Motivasi Herzberg (Two-Factor Theory), yang membedakan antara faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, berperan penting dalam meningkatkan motivasi seseorang untuk bekerja lebih baik (Santika & Antari, 2019). Dalam konteks ini, motivasi kerja dosen yang tinggi berkaitan dengan faktor-faktor seperti rasa tanggung jawab terhadap tugas akademik, keinginan untuk mencapai prestasi, dan kepuasan yang diperoleh dari kontribusi mereka terhadap pengembangan ilmu pengetahuan (Porotu'o, et al., 2021). Ketika motivasi dosen meningkat, mereka cenderung lebih berusaha keras dalam meningkatkan kualitas kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka di dalam institusi.

Selain itu, teori yang relevan dengan temuan ini adalah teori X dan Y dari Douglas McGregor, yang menjelaskan dua pandangan berbeda tentang motivasi karyawan. Teori Y menyatakan bahwa individu, termasuk dosen, pada dasarnya memiliki motivasi internal untuk bekerja dengan baik, jika diberikan lingkungan yang mendukung dan tantangan yang sesuai (Aziz, 2018). Dengan kata lain, jika dosen merasa termotivasi dan dihargai, mereka akan lebih aktif dan produktif dalam tugas-tugas akademiknya. Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa motivasi internal dosen memengaruhi kinerja mereka secara signifikan, sehingga penting bagi universitas untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi dosen untuk mencapai hasil yang optimal dalam menjalankan tugas mereka.

Pengaruh Tidak Langsung

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi kerja akan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dosen apabila dosen merasa puas dengan pekerjaan mereka. Artinya, kepuasan kerja dosen berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Dengan kata lain, meskipun motivasi kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang memperbesar pengaruh motivasi tersebut terhadap hasil kinerja dosen (Nirmalasari & Amelia, 2020). Dosen yang merasa puas dengan pekerjaan

mereka cenderung lebih termotivasi, dan motivasi tersebut akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja mereka dalam berbagai aspek tugas akademik.

Makna dari hasil ini dapat dijelaskan melalui teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg, yang juga membedakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Herzberg mengemukakan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator mencakup pencapaian, pengakuan, dan rasa tanggung jawab, yang berhubungan langsung dengan motivasi kerja dosen (Wahyuni, 2019). Sementara itu, faktor higienis seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal, lebih terkait dengan kepuasan kerja. Ketika dosen merasa puas dengan aspek-aspek higienis dan motivator dalam pekerjaan mereka, motivasi kerja akan berfungsi lebih efektif dalam meningkatkan kinerja mereka, karena mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Teori lain yang relevan adalah teori penguatan dari B.F. Skinner, yang menyatakan bahwa perilaku yang diberi penguatan positif akan cenderung terulang dan semakin kuat (Zarkasih & Arsyianto, 2020). Dalam konteks ini, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai penguatan positif yang memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja dosen. Ketika dosen merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, karena kepuasan tersebut berfungsi sebagai penghargaan atau umpan balik positif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dosen, universitas perlu fokus tidak hanya pada peningkatan motivasi kerja, tetapi juga pada penciptaan kondisi yang mendukung kepuasan kerja dosen, seperti budaya kerja yang baik, pengakuan atas prestasi, dan kesejahteraan yang memadai (Wahyuni, 2019).

Uji Kontribusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 73% terhadap kinerja dosen, yang mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja dosen. Artinya, hampir tiga per empat variasi dalam kinerja dosen dapat dijelaskan oleh faktor motivasi dan kepuasan kerja. Sebanyak 27% sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor lain, seperti faktor eksternal (misalnya, kebijakan universitas), kondisi personal dosen, atau dukungan sosial yang tidak terukur dalam penelitian ini. Kontribusi yang signifikan ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dosen

dapat berdampak langsung pada peningkatan kualitas pengajaran, penelitian, dan kegiatan akademik lainnya.

Makna dari temuan ini mengarah pada pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dosen dapat merasa termotivasi dan puas dalam menjalankan tugas mereka. Berdasarkan teori motivasi Herzberg, motivasi kerja yang baik (seperti pencapaian, pengakuan, dan rasa tanggung jawab) dapat meningkatkan kinerja dosen (Bahri, 2018). Di sisi lain, kepuasan kerja yang tercapai melalui faktor-faktor seperti budaya kerja yang positif, kesejahteraan, dan penghargaan juga berkontribusi pada meningkatnya kinerja dosen (Wahyuni, 2019). Oleh karena itu, bagi pihak universitas atau manajemen pendidikan, fokus pada pengembangan kedua aspek ini akan menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dosen dan, pada gilirannya, kualitas pendidikan yang diberikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Pamulang. Secara langsung, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, dengan koefisien jalur sebesar 0,522. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas akademik mendorong dosen untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen. Dosen yang merasa puas dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang diberikan akan semakin termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam kinerjanya.

Secara keseluruhan, motivasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 73% terhadap kinerja dosen, menunjukkan bahwa kedua faktor ini memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja dosen. Oleh karena itu, universitas perlu fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, seperti budaya kerja yang fleksibel, penghargaan yang memadai, serta peningkatan kesejahteraan dosen untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja dosen dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja mereka dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Nirmalasari, N., & Amelia, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 290-301.
- Wahyuni, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Dosen. *Pengaruh kompetensi, Motivasi kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Dosen*, 7(2), 154-162.
- Bahri, H. M. S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Anwar, M. (2017). Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 147-166.
- Deswarta, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Valuta*, 3(1), 19-39.
- Suhada, S., & Santi Puspita. (2017). Analisis Sertifikasi Dosen dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(2), 1-13.
- Zarkasih, K., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31-39.
- Yuliani, H., & Sari, R. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Universitas di Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 1259-1268.
- Awaluddin, M. (2018). Penguatan Peran Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(1), 53-67.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020, December). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. In *INOBI: Forum Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* (Vol. 4, No. 1, pp. 134-151). F
- Aziz, M. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1).
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(1).
- Porotu'o, A. C., Kairupan, B. H., & Wahongan, G. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT.*, 8(2).
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kreatifitas terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1-12.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di LPD desa adat Kerobokan. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 25(1), 72-83.