

Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Melalui Variabel Intervening Kinerja Dosen Terhadap Prestasi Belajar Matematika Mahasiswa

Rhomiy Handican^{1✉}, Ade Irma Suryani², Nurhizrah Gistituati³, Rusdinal³

¹Jurusan Tadris Matematika, FTIK, Institut Agama Islam Negeri Kerinci, Sungai Penuh, Indonesia

²Jurusan Geografi, Universitas PGRI Sumatera Barat, Padang, Indonesia

³Jurusan Pendidikan Dasar, FIP, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

⁴Jurusan Bimbingan Konseling, FIP, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia
handicanrhomiy@email.com

Abstract

This study was motivated by the importance of understanding the factors that influence student learning achievement, especially lecturers' job satisfaction and motivation as factors that may play an important role in improving student learning achievement. This study used a quantitative survey approach to examine the effect of lecturer job satisfaction and motivation on student learning achievement. The data analysis method used in this research is the path analysis test. To collect data, researchers used research instruments in the form of satisfaction questionnaires, work motivation questionnaires, lecturer performance assessments, and student achievement index documents. The sample of this study amounted to 56 lecturers at IAIN Kerinci. This study shows that the satisfaction and work motivation of lecturers have influence through the intervening variable of lecturer performance on student achievement. The implication of the results of this study is the importance of paying more serious attention to lecturers' job satisfaction and motivation as factors that contribute to improving student achievement. By understanding and improving these factors, educational institutions can improve teaching quality, motivate lecturers, and in turn, improve student learning achievement.

Keywords: Job Satisfaction, Job Motivation, Lecturer Performance, Achievement.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar matematika mahasiswa, terutama kepuasan dan motivasi kerja dosen sebagai faktor-faktor yang mungkin memainkan peran penting dalam meningkatkan prestasi belajar matematika mahasiswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif survei dengan tujuan untuk menguji pengaruh kepuasan dan motivasi kerja dosen terhadap prestasi belajar matematika mahasiswa. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis jalur (*Path Analysis*). Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa angket kepuasan, angket motivasi kerja, penilaian kinerja dosen, dan dokumen Indeks prestasi belajar matematika mahasiswa. Sampel penelitian ini berjumlah 56 Dosen di IAIN Kerinci. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja dosen memiliki pengaruh melalui variabel intervening kinerja dosen terhadap prestasi belajar matematika mahasiswa. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pentingnya perhatian yang lebih serius terhadap kepuasan dan motivasi kerja dosen sebagai faktor yang berkontribusi pada peningkatan prestasi belajar matematika mahasiswa. Dengan memahami dan memperbaiki faktor-faktor ini, institusi pendidikan dapat meningkatkan kualitas pengajaran, memotivasi dosen, dan pada gilirannya, meningkatkan prestasi belajar matematika mahasiswa.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Dosen, Prestasi

Copyright (c) 2023 Rhomiy Handican, Ade Irma Suryani, Nurhizrah Gistituati, Rusdinal

✉ Corresponding author: Rhomiy Handican

Email Address: handicanrhomiy@gmail.com

Received 25 June 2023, Accepted 15 July 2023, Published 04 August 2023

DoI: <https://doi.org/10.31004/cendekia.v7i3.2649>

PENDAHULUAN

Dosen merupakan seorang akademisi yang memiliki pengetahuan dan keahlian di bidang tertentu dan bertanggung jawab untuk memberikan pengajaran, membimbing, dan melakukan penelitian di perguruan tinggi (Oviyanti, 2016). Seorang dosen tidak hanya menyampaikan materi kuliah kepada mahasiswa, tetapi juga berperan sebagai pembimbing dalam proses belajar-mengajar (Yoga, 2021). Mereka memberikan pengarahan, memfasilitasi diskusi, memberikan tugas, dan

mengevaluasi kinerja mahasiswa (Lestari, 2014). Selain itu, dosen juga terlibat dalam kegiatan penelitian yang berkontribusi pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Yulianto, 2018). Mereka dapat menerbitkan artikel ilmiah, menghadiri konferensi, dan berkolaborasi dengan rekan sejawat di dalam dan luar negeri. Sebagai panutan dan teladan, dosen juga memiliki peran dalam membimbing mahasiswa dalam pengembangan keahlian dan karier mereka (Wardan, 2020). Dosen memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan akademik yang inspiratif, membentuk pemikiran kritis, dan mendorong inovasi di kalangan mahasiswa (Utaminingsih, 2014).

Pada abad ke-21, kompetensi dosen telah mengalami perubahan yang signifikan untuk menjawab tuntutan dunia pendidikan yang terus berkembang (Lase, 2019). Selain pemahaman mendalam tentang materi yang diajarkannya, dosen abad 21 juga harus memiliki keterampilan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, kemampuan berkomunikasi dengan baik, adaptasi terhadap perubahan, keterampilan dalam mendorong pemikiran kritis dan kreativitas, serta kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif (Sumarsono, Inganah, & Iswatiningsih, 2020). Dosen dengan kompetensi ini mampu memberikan pengajaran yang efektif, relevan, dan mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi tuntutan dunia yang terus berubah.

Kompetensi dosen memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan dan motivasi bekerja. Dosen yang kompeten mampu memberikan pengajaran yang berkualitas, meningkatkan kepuasan mahasiswa, dan memperoleh pengakuan dari kolega (Firmansyah, Haryanto, & Rudy, 2019). Selain itu, kepuasan dan motivasi bekerja juga memengaruhi kompetensi dosen, karena dosen yang puas dan termotivasi cenderung terlibat aktif dalam proses pembelajaran, mencari cara untuk meningkatkan kualitas pengajaran, dan mengembangkan diri (Bahri, & SE, 2018; Meithiana, 2017). Hubungan yang positif antara kompetensi, kepuasan, dan motivasi bekerja ini saling mempengaruhi dan berkontribusi pada kesuksesan profesional dosen dan peningkatan kualitas pengajaran.

Dosen yang puas dan termotivasi dalam pekerjaannya cenderung memiliki kualitas pengajaran yang lebih baik, komunikasi yang efektif, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pengembangan mahasiswa (Bandhaso, & Paranoan, 2019; Wahyuni, 2019). Kepuasan kerja dosen, yang meliputi aspek seperti kepuasan terhadap penghargaan, lingkungan kerja, dan hubungan antar kolega, dapat berdampak positif pada motivasi mereka dalam memberikan pengajaran yang berkualitas (Marshitah, 2021).

Motivasi kerja dosen memang memiliki peran krusial dalam menentukan prestasi belajar matematika mahasiswa. Dosen yang termotivasi akan menghadirkan suasana belajar yang inspiratif dan memotivasi mahasiswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran (Gintings, 2010; Herlina, dkk., 2022). Dorongan yang kuat untuk menyampaikan materi kuliah secara menarik akan membantu menciptakan minat dan keterlibatan mahasiswa terhadap topik yang diajarkan (Ismail, Tini, & Rahmat, 2022). Dosen yang termotivasi juga akan memberikan bimbingan yang memadai kepada mahasiswa, mendukung mereka dalam memahami materi, mengatasi kesulitan, dan

mengembangkan keterampilan yang relevan (Susanto, 2018). Selain itu, umpan balik yang konstruktif dari dosen yang termotivasi juga menjadi faktor penting (Azmy, 2019). Dosen yang memberikan umpan balik yang membangun kepada mahasiswa dapat membantu mereka memahami kekuatan dan kelemahan dalam pembelajaran mereka, serta memberikan arahan yang jelas untuk meningkatkan prestasi akademik mereka (Wijayanti, 2016).

Motivasi kerja dosen yang tinggi juga memicu energi positif dan dedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sebagai pendidik (Pranitasari, 2019; Tamaela, 2011). Kurniawan, T., & Nugraha, A. (2022) menyatakan bahwa dosen yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam mencari metode pengajaran yang inovatif, menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, dan melibatkan mahasiswa secara aktif dalam diskusi dan kegiatan kelas. Motivasi kerja dosen memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja mereka (Bandhaso, & Paranoan, 2019). Dosen yang termotivasi cenderung lebih produktif, menghasilkan kualitas pengajaran yang lebih baik, menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam pendekatan pengajaran, serta memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi (Hakim, 2011). Motivasi yang tinggi mendorong dosen untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien, menciptakan lingkungan belajar yang memotivasi bagi mahasiswa, dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengajaran dan penelitian (Simbolon, 2017). Oleh karena itu, Menurut Nisa, W. I. (2018) dan Salahuddin (2019) penting bagi institusi pendidikan untuk memperhatikan dan mendorong motivasi kerja dosen guna meningkatkan kinerja mereka dan memastikan pengalaman belajar yang optimal bagi mahasiswa. Namun, penting untuk memahami bahwa kinerja dosen berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepuasan dan motivasi kerja dosen dengan prestasi belajar matematika mahasiswa. Kinerja dosen yang baik, seperti kemampuan mengelola kelas dengan efektif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan dukungan akademik kepada mahasiswa, dapat menjadi penghubung antara kepuasan dan motivasi kerja dosen dengan prestasi belajar matematika mahasiswa (Julianti, 2022).

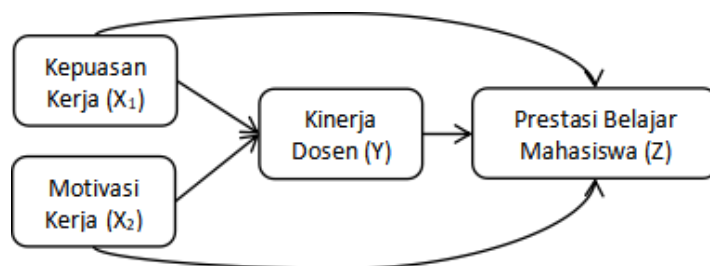
Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) yang signifikan dibandingkan dengan penelitian relevan sebelumnya dalam beberapa aspek. Meskipun penelitian tentang pengaruh antara kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja dosen, dan terhadap prestasi belajar matematika mahasiswa telah dilakukan sebelumnya, seperti penelitian oleh Wahyuni, H. (2019) yang melihat Pengaruh kompetensi, Motivasi kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Dosen, penelitian oleh Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. (2019) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan penelitian oleh Deswarta, D. (2017) tentang pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen serta Penelitian sebelumnya mungkin telah mengkaji hubungan langsung antara kepuasan dan motivasi kerja dosen dengan prestasi belajar matematika mahasiswa (Sumarsono, Maisyaroh, & Kusumaningrum, 2021; Garaika, 2020; Utami, 2017; Sufianti & Permana, 2015; Suroyo, Kurniatun, & Herningsih, 2022), tetapi jarang yang mempertimbangkan peran kinerja dosen sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini, variabel

intervening ini menjadi fokus utama untuk memahami bagaimana kepuasan dan motivasi kerja dosen secara tidak langsung mempengaruhi prestasi belajar matematika mahasiswa melalui kinerja dosen.

Dengan memperkenalkan variabel intervening ini, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperdalam pemahaman kita tentang bagaimana faktor internal (kepuasan dan motivasi kerja dosen) berinteraksi dengan faktor eksternal (prestasi belajar matematika mahasiswa) melalui kinerja dosen. Hal ini memberikan perspektif baru yang dapat menggambarkan dinamika yang lebih lengkap di dalam lingkungan akademik.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antarvariabel menggunakan desain model analisis jalur atau path analysis (Creswell, 2012). Subjek penelitian terdiri dari 56 Dosen di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Melalui teknik pengambilan sampel *total sampling* atau sampel jenuh, seluruh dosen di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) tersebut dijadikan subjek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan dokumen prestasi belajar matematika mahasiswa matematika dan dokumen penilaian kinerja yaitu dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), serta angket/kuisisioner kepuasan kerja dan motivasi kerja yang telah disiapkan dan data dianalisis menggunakan teknik analisis jalur yang merupakan pengembangan dari regresi ganda. Dengan analisis jalur, penelitian ini dapat memberikan estimasi mengenai tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab-akibat hipotetikal dari keempat variabel yang terlibat (Garson, 2013). Model analisis jalur disajikan pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Analisis Jalur Penelitian

HASIL DAN DISKUSI

Uji Prasyarat Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 1. Uji Prasyarat Analisis Jalur

Uji Asumsi	Kriteria	Model	Nilai	Keputusan
Normalitas	Sign. (Kolmogorov Smirnov)	Model I	0.652	Data Berdistribusi Normal
		Model II	0.668	
Linearitas	Linearity Sign.	Model I	0.964	Terdapat Hubungan Linear Antar Variabel
		Model II	0.988	

Multikolinearitas	Toleranance	Model I	X ₁ ; 0.394 X ₂ ; 0.394	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas
		Model II	X ₁ ; 0.167 X ₂ ; 0.167 Y; 0.167	
	VIF	Model I	X ₁ ; 1.537 X ₂ ; 1.537	
		Model II	X ₁ ; 1.635 X ₂ ; 1.635 Y; 1.135	
Heteroskedastisitas	Sign. (Glejser)	Model I	X ₁ ; 0.274 X ₂ ; 0.176	Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas
		Model II	X ₁ ; 0.284 X ₂ ; 0.168 Y; 0.079	

Hasil uji prasyarat untuk analisis jalur bahwa untuk uji normalitas data baik model I dan model II diperoleh hasil bahwa data berdistribusi secara normal, selain itu uji linearitas juga menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang linear antar variabel baik di Model I maupun di Model II. Sementara itu hasil uji Multikolinearitas memberikan hasil tidak terjadi gejala multikolinearitas baik dilihat dengan nilai Tolerance maupun nilai VIF dimodel I dan II dan terakhir uji Heteroskedastisitas memberikan hasil tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas baik di Model I dan II. Hasil uji Prasyarat diatas memberikan kesimpulan bahwa uji prasyarat untuk uji Analisis Jalur terpenuhi.

Persamaan Regresi dan Analisis Jalur Model I

Tabel 2. Hasil Uji Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 (X ₁ dan X ₂ Terhadap Y)	.809a	.855	.642	.3323

Hasil analisis Regresi Model I yang terdapat dalam Tabel 1 menunjukkan adanya nilai *RSquare* sebesar 0.855 yang menunjukkan bahwa 85.5% variasi dalam kinerja dosen dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja dan sisanya sebesar 14.5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam model regresi ini dengan tingkat akurasi model regresi $e1 = \sqrt{(1-0.855)} = 0.3807$.

Tabel 3. Coefficients Uji Regresi Model 1a

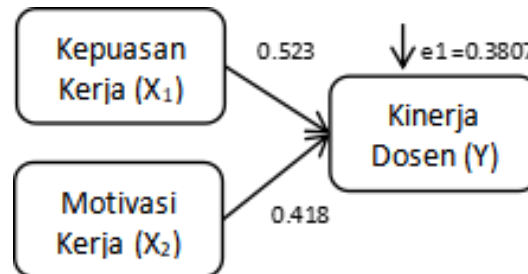
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.411	.662	2.131	.038	
	Kepuasan Kerja	.519	.091	.523	5.706	.000
	Motivasi Kerja	.360	.079	.418	4.569	.000

Berdasarkan hasil output Regresi Model I pada tabel *Coefficients*, Terlihat bahwa nilai Signifikansi dari kedua variabel, yaitu kepuasan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂), adalah $0.000 < 0.05$. Kita dapat menyimpulkan bahwa ada bukti yang kuat menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan Tabel 2 juga dapat

dilihat persamaan garis regresi linear berganda yang terbentuk;

$$Y = 0.523 X_1 + 0.418X_2$$

Persamaan regresi disatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen sebesar 0.523 dan pengaruh motivasi bekerja terhadap kinerja dosen adalah positif sebesar 0.418. sesuai dengan diagram jalur model struktur I sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur Model I

Persamaan Regresi dan Analisis Jalur Model II

Tabel 4. Hasil Uji Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2 (X ₁ , X ₂ , Y Terhadap Z)	.960 ^a	.922	.918	1.8774

Berdasarkan Tabel 4, Nilai *RSquare* sebesar 0.922 yang menunjukkan bahwa 92.2% variasi dalam prestasi belajar matematika mahasiswa dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja dosen dan 7.8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak tercakup dalam model regresi. Selain itu, diperoleh nilai e2 sebesar 0.2792.

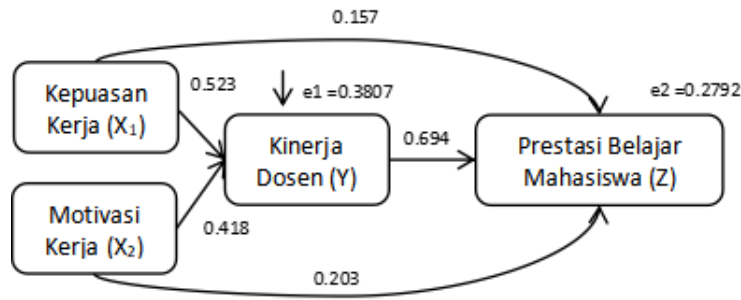
Tabel 5. Coefficients Uji Regresi Model 2a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-16.292	3.897		-4.181	.000
	Kepuasan Kerja	1.838	.653	.157	2.813	.007
	Motivasi Kerja	2.059	.526	.203	3.915	.000
	Kinerja Dosen	8.171	.776	.694	10.530	.000

Dari output Regresi Model II, Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Signifikansi untuk kepuasan kerja (X1) adalah 0.007, motivasi kerja (X2) adalah 0.000, dan kinerja dosen (Y) adalah 0.000 < 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Regresi Model II dengan variabel kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja dosen (Y) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar matematika mahasiswa (Z). Berdasarkan Tabel 4 juga dapat dilihat persamaan garis regresi linear berganda yang terbentuk;

$$Z = 0.157 X_1 + 0.203X_2 + 0.694Y$$

Persamaan regresi disatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi belajar matematika mahasiswa sebesar 0.157, dengan pengaruh motivasi bekerja sebesar 0.203, dan pengaruh kinerja dosen terhadap prestasi belajar matematika mahasiswa adalah positif sebesar 0.694. sesuai dengan diagram jalur model struktur II sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur Model II

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji ANOVA Model 1

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	11.120	2	5.560	50.346	.000 ^b
	Residual	5.853	53	.110		
	Total	16.974	55			

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai Sig (P-Value) untuk model I sebesar $0.000 < 0.05$ artinya secara bersama sama (UJI F) variabel kepuasan kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja dosen (Y).

Tabel 7. Hasil Uji ANOVA Model 2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
2	Regression	2170.609	3	723.536	205.281	.000 ^b
	Residual	183.280	52	3.525		
	Total	2353.889	55			

Dari Tabel 7, kita mendapatkan nilai Sig (P-Value) untuk model II sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (UJI F), ketiga variabel yang diuji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar matematika mahasiswa. Selain itu dapat diperoleh informasi Pengaruh langsung yang diberikan oleh X_1 terhadap Z sebesar 0.157 dan pengaruh tidak langsung X_1 melalui Y terhadap Z sebesar 0.3629. Dengan demikian, pengaruh total yang diberikan oleh X_1 terhadap Z yaitu $0.157 + 0.3629 = 0.519$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, X_1 memberikan pengaruh sebesar 0.519 terhadap Z. Melalui perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung (0.3629) memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung (0.157).

Dari analisis pengaruh X_2 terhadap Z melalui Y, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung yang diberikan oleh X_2 terhadap Z. Pengaruh langsung X_2 terhadap Z memiliki nilai sebesar 0.203. Selanjutnya, pengaruh tidak langsung sebesar 0.29. Dengan demikian, pengaruh total yang diberikan oleh X_2 terhadap Z, yaitu $0.203 + 0.29 = 0.493$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, X_2 memberikan pengaruh sebesar 0.493 terhadap Z dimana pengaruh tidak langsung (0.29) memiliki nilai yang lebih besar daripada pengaruh langsung (0.203).

Diskusi

Penelitian yang dilakukan dalam konteks ini telah mengidentifikasi beberapa faktor yang

menjelaskan mengapa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Salah satu asumsi yang mendasari pengaruh ini adalah menurut Wicaksana, & Supriyatin (2016) bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan individu terhadap lingkungan kerja mereka. Dosen yang merasa puas dengan lingkungan kerja yang menyenangkan, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta pengakuan terhadap kontribusi mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Saripuddin, 2015). Selain itu, menurut Ikhsan (2016) kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dosen terhadap mahasiswa. Dosen yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk memberikan perhatian dan dukungan yang lebih besar kepada mahasiswa mereka (Kessi, 2019). Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan partisipasi mahasiswa dalam proses belajar-mengajar, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi pencapaian akademik mahasiswa.

Hasil penelitian telah menemukan hubungan positif antara motivasi kerja dosen dan kinerja mereka, dimana dosen yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan dalam konteks ini telah mengemukakan beberapa teori yang menjelaskan mengapa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Salah satu teori yang relevan adalah *Expectancy Theory* yang dikemukakan oleh Victor Vroom (Husniyawati & Wulandari, 2016). Teori ini menyatakan bahwa motivasi individu untuk mencapai kinerja yang tinggi bergantung pada tiga faktor: harapan, instrumentalitas, dan valensi (Nilawati, 2013). Dalam konteks dosen, menurut Fahyuni & Istikomah (2016) harapan dapat terkait dengan keyakinan mereka bahwa upaya kerja yang mereka lakukan akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Instrumentalitas berkaitan dengan keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan yang diinginkan, seperti pengakuan, promosi, atau kenaikan gaji (Kadarisman, 2012). Valensi adalah tentang nilai personal yang diberikan pada imbalan tersebut (Husniyawati & Wulandari, 2016). Selain itu, teori lain yang relevan adalah *Intrinsic Motivation Theory* yang dikemukakan oleh Edward Deci dan Richard Ryan. Teori ini menekankan bahwa motivasi intrinsik yang berasal dari kepuasan internal dan minat terhadap pekerjaan itu sendiri, dapat mempengaruhi kinerja dosen (Juariyah, & Adi, 2017). Menurut Rahmat, P. S. (2021) Dosen yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, merasa terlibat secara emosional, dan memiliki rasa kepuasan yang tinggi dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil studi ini juga menunjukkan bahwa dosen yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki dampak positif pada prestasi belajar matematika mahasiswa di berbagai tingkatan pendidikan. Artinya bahwa kepuasan kerja dosen mencerminkan tingkat motivasi dan dedikasi mereka terhadap pengajaran. Menurut Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. (2019) Dosen yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan perilaku pengajaran yang lebih baik, seperti memberikan materi dengan jelas, memberikan umpan balik yang efektif, dan memberikan dorongan dan dukungan yang memotivasi kepada mahasiswa. Hal ini dapat meningkatkan partisipasi

dan minat belajar mahasiswa, serta mempengaruhi hasil prestasi mereka (Nurrahmaniah, 2019; Nurmala, Tripalupi, Suharsono, & Ganessa, 2014). Menurut Meithiana, I. (2017) Dosen yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dalam memberikan pengajaran yang bermakna dan relevan bagi mahasiswa. Hal ini dapat memicu minat belajar mahasiswa, meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran, dan pada akhirnya meningkatkan prestasi belajar matematika.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen dapat mempengaruhi interaksi mereka dengan mahasiswa (Rohayati, 2014; Sambung, 2011; Garaika, 2020). Menurut Auliana & Nurasih (2017) Dosen yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih peduli, mendukung, dan responsif terhadap kebutuhan mahasiswa. Hal ini menciptakan iklim belajar yang positif, di mana mahasiswa merasa diperhatikan dan didorong untuk mencapai prestasi belajar matematika yang lebih tinggi (Pangesti, 2013).

Motivasi kerja dosen, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan dan prestasi belajar matematika mahasiswa. Salah satu asumsi yang mendasari pengaruh ini adalah bahwa motivasi kerja dosen mempengaruhi sikap dan perilaku mereka terhadap pengajaran (Sembiring, 2018). Dosen yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat, termotivasi, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas pengajaran. Hal ini dapat memengaruhi kualitas interaksi dosen-mahasiswa, metode pengajaran yang inovatif, serta dorongan dan motivasi yang diberikan kepada mahasiswa. Dosen yang termotivasi dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif, memicu minat dan partisipasi aktif mahasiswa, serta meningkatkan pemahaman dan prestasi belajar matematika mereka.

Penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dosen dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap tugas-tugas pengajaran dan pembelajaran. Dosen yang termotivasi cenderung lebih berfokus pada tujuan belajar mahasiswa, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan melibatkan mahasiswa dalam proses pembelajaran. Interaksi yang positif ini dapat memperkuat motivasi belajar mahasiswa, meningkatkan keterlibatan mereka, dan pada akhirnya berkontribusi pada prestasi belajar matematika yang lebih baik. Kinerja dosen yang baik memiliki korelasi positif dengan prestasi belajar matematika mahasiswa di berbagai tingkatan pendidikan. Salah satu asumsi yang mendasari pengaruh ini adalah bahwa kinerja dosen mencakup kemampuan mereka dalam memberikan pengajaran yang efektif, memberikan bimbingan yang tepat, dan menstimulasi minat belajar mahasiswa. Menurut Sulastri, T. (2016) Dosen yang memiliki kinerja yang baik cenderung mampu mengomunikasikan materi dengan jelas, menggunakan metode pengajaran yang inovatif, dan memfasilitasi proses pembelajaran yang aktif dan interaktif. Lebih lanjut Yuliana & Pratomo (2017) menjelaskan bahwa interaksi positif antara dosen dan mahasiswa serta pemberian umpan balik yang efektif dapat mempengaruhi motivasi dan partisipasi belajar mahasiswa, yang pada gilirannya berkontribusi pada prestasi belajar matematika yang lebih baik. Hal ini senada juga dengan hasil penelitian Wiyono (2017), dimana dosen yang memiliki kinerja yang baik dapat memicu minat

belajar mahasiswa, memotivasi mereka untuk berpartisipasi aktif, dan membangun hubungan yang baik antara dosen dan mahasiswa.

Temuan lain penelitian ini berupa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dosen dengan kinerja mereka, yang pada gilirannya berdampak pada prestasi belajar matematika mahasiswa. Sejalan dengan hasil penelitian Riyadi, H. (2017) dan Trisnarningsih, S. (2011), dimana dosen yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi, komitmen yang kuat, dan kepuasan intrinsik dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas pengajaran dosen, termasuk penggunaan metode pengajaran yang inovatif, memberikan umpan balik yang efektif, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif (Majorsy, 2011). Teori yang mendukung asumsi ini adalah *Causality Theory*. Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai faktor pendorong internal yang mempengaruhi motivasi individu (Hanafi & Yohana, 2017). Dalam konteks ini, kepuasan kerja dosen dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam mengajar, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa. Menurut Bandhaso & Paranoan (2019) dosen yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap tugas-tugas pengajaran dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik. Chairat, & Wahyuningsih (2018) menegaskan kinerja dosen yang baik menghasilkan pengalaman belajar yang memuaskan bagi mahasiswa, yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk belajar dan mencapai prestasi yang lebih baik.

Penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen tidak hanya berdampak langsung pada prestasi belajar matematika mahasiswa, tetapi juga melalui faktor mediator seperti motivasi belajar mahasiswa, partisipasi dalam kegiatan akademik, dan interaksi dengan dosen. Dosen yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan dukungan dan dorongan yang lebih besar kepada mahasiswa, menciptakan iklim belajar yang positif, dan memicu minat dan partisipasi aktif mahasiswa (Bandhaso & Paranoan, 2019). Semua ini berkontribusi pada peningkatan prestasi belajar matematika mahasiswa. Motivasi kerja dosen memengaruhi komitmen dan upaya yang mereka lakukan dalam pengajaran. Sejalan dengan hasil penelitian Hanafi & Sanosra (2018) dimana dosen yang termotivasi cenderung memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, memiliki tujuan yang jelas, dan merasa puas dengan pencapaian mereka dalam memberikan pengajaran yang berkualitas. Diperkuat juga oleh hasil penelitian Utama (2018) dimana motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong dosen untuk menggunakan metode pengajaran yang inovatif, memberikan bimbingan yang efektif, serta memberikan dorongan dan motivasi kepada mahasiswa. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang positif dan memicu partisipasi aktif serta motivasi belajar mahasiswa.

Teori yang mendukung asumsi ini adalah *Expectancy Theory*. Teori ini berpendapat bahwa motivasi individu untuk mencapai hasil yang tinggi tergantung pada keyakinan mereka tentang hubungan antara upaya kerja, kinerja, dan hasil yang diinginkan (Zairotun, 2019). Nanda, Ambiyar,

Wakhinuddin, Giatman, Muskhir, & Setiawan (2022) memperkuat hasil ini dimana dosen yang memiliki motivasi kerja yang tinggi percaya bahwa usaha yang mereka lakukan dalam pengajaran akan menghasilkan kinerja yang baik dan berkontribusi pada prestasi belajar matematika mahasiswa. Penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dosen memiliki efek positif melalui kinerja mereka terhadap prestasi belajar matematika mahasiswa. Mediawati, E. (2010) menjelaskan bahwa dosen yang termotivasi cenderung memberikan pengajaran yang lebih terstruktur, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan berinteraksi secara positif dengan mahasiswa. Interaksi yang positif ini mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa, meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran, dan pada akhirnya berdampak pada prestasi belajar matematika yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap prestasi belajar matematika mahasiswa. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja seseorang, semakin baik pula prestasi belajar matematika yang dapat dicapai oleh mahasiswa. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi belajar matematika mahasiswa melalui variabel kinerja dosen. Hal ini berarti bahwa ketika dosen merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kinerja dosen yang baik kemudian mempengaruhi prestasi belajar matematika mahasiswa secara positif. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak hanya berdampak langsung pada prestasi belajar matematika mahasiswa, tetapi juga melalui kinerja dosen. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja dosen dalam konteks pendidikan.

REFERENSI

- Auliana, S., & Nurasih, I. (2017). Penerapan Organizational Citizenship Behavior Dosen di STIE Bina Bangsa. *Jurnal Manajerial*, 16(1), 149-162.
- Azmy, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Untuk Mencapai "Career Ready Profesional". *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 3(3), 148-155.
- Bahri, H. M. S., & SE, M. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 1(2), 100-110.

- Chairat, A. S. N., & Wahyuningsih, U. (2018). Pengaruh kinerja dosen terhadap kepuasan mahasiswa. *Jurnal PowerPlant*, 6(2), 109-116.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Pearson Education, Inc.
- 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.
- Fahyuni, E. F., & Istikomah, I. (2016). Psikologi Belajar & Mengajar (kunci sukses guru dalam interaksi edukatif).
- Firmansyah, F., Haryanto, M. M., & Rudy, D. R. (2019). Manajemen Kualitas Jasa: Peningkatan Kepuasan & Loyalitas Pelanggan.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Garson, G. D. (2013). *Path analysis*. Asheboro, NC: Statistical Associates Publishing.
- Gintings, A., & Si, M. (2010). *Esensi Praktis Belajar & Pembelajaran: Disiapkan untuk Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Guru-Dosen*. Humaniora Utama Press.
- Hakim, L. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 2(2).
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Hanafi, C., & Sanosra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Ikip Pgrj Jember. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Handican, R., & Jamna, J. (2023). Thinking Trajectory of Students Thinking and Feeling Personality Types in Solving Algebra Problems. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, 6(1).
- Handican, R., & Nasution, E. Y. P. (2023). Mobile Technology-Based Instructional Edutainment Media" Number Game" to Improve Mathematical Conceptual Understanding. *Jurnal Edutech Undiksha*, 11(1).
- Herlina, E., Gatriyani, N. P., Galugu, N. S., Rizqi, V., Mayasari, N., Nurlaila, Q., ... & Saswati, R. (2022). *Strategi Pembelajaran*. TOHAR MEDIA.
- Husniyawati, Y. R., & Wulandari, R. D. (2016). Analisis motivasi terhadap kinerja kader Posyandu berdasarkan teori Victor Vroom. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 4(2), 126.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *None*, 2(1), 97055.
- Ismail, I., Tini, T., & Rahmat, R. (2022). Menjadi Dosen Online Inovatif Berbasis Praktik Esensial di Era Disrupsi Pendidikan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 55-63.

- Juariyah, L., & Adi, S. S. (2017). Dampak Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Prestasi: Pengujian Teori Motivasi Determinasi Diri (Self Determination Theory). *Ekonomi Bisnis*, 22(2), 143-150.
- Julianti, U. F. (2022). *prestasi belajar matematika Mahasiswa: Kaitannya dengan Kualitas Pengajaran Dosen*. Penerbit NEM.
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *manajemen sumber daya manusia*, 1-53.
- Kessi, A. M. P. (2019). *Motivasi, Kompetensi, Dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Kurniawan, T., & Nugraha, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kualitas Pelayanan Dosen pada Universitas Pramita Indonesia Di Kabupaten Tangerang. *MANTRA*, 1(1), 38-46.
- Lase, D. (2019). Pendidikan di era revolusi industri 4.0. *SUNDERMANN: Jurnal Ilmiah Teologi, Pendidikan, Sains, Humaniora dan Kebudayaan*, 12(2), 28-43.
- Lestari, S. R. (2014). Manajemen Pengembangan Dosen Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta. *Media Wisata*, 12(2).
- Majorsy, U. (2011). Kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasional pada staf pengajar universitas gunadarma. *Jurnal Psikologi*, 1(1).
- Marshitah, I. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Imbalan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Mediawati, E. (2010). Pengaruh motivasi belajar mahasiswa dan kompetensi dosen terhadap prestasi belajar matematika. *Dinamika Pendidikan*, 5(2).
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.
- Nanda, I., Ambiyar, A., Wakhinuddin, W., Giatman, M., Muskhir, M., & Setiawan, D. (2022). Motivasi dan Kompetensi Mengajar Dosen terhadap Hasil Belajar Mahasiswa. *Edukasi J. Pendidik*, 20(1), 85-95.
- Nilawati, L. (2013). Kontribusi Teori Harapan “Vroom” dalam Penelitian Keperilakuan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155-167.
- Nurmala, D. A., Tripalupi, L. E., Suharsono, N., Ekonomi, J. P., & Ganesha, U. P. (2014). Pengaruh motivasi belajar dan aktivitas belajar terhadap hasil belajar akuntansi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1), 1-10.
- Nurrahmaniah, N. (2019). Peningkatan Prestasi Akademik Melalui Manajemen Waktu (Time Management) dan Minat Belajar. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 149-176.

- Oviyanti, F. (2016). Tantangan pengembangan pendidikan keguruan di era global. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 267-282.
- Pangesti, C. B. (2013). *Pengaruh dukungan sosial keluarga dan kemandirian belajar terhadap prestasi belajar matematika mahasiswa* (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)).
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan kerja dosen sebagai kunci keberhasilan perguruan tinggi*. Deepublish.
- Rahmat, P. S. (2021). *Psikologi pendidikan*. Bumi Aksara.
- Riyadi, H. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat* (Doctoral dissertation, UNPAS).
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Study and Management Research*, 11(1), 20-38.
- Salahuddin, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta Insentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(2), 255-265.
- Sambung, R. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I Dan OCB-O Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 77-90.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1-20.
- Sembiring, D. (2018). Pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di yayasan perguruan nasional medicom. *Jurnal Teknik Informatika UNIKA Santo Thomas*, 3(2), 108-118.
- 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.
- Sufianti, A., & Permana, J. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja dosen di sekolah tinggi pariwisata bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(1).
- Sulastri, T. (2016). Analisis kepuasan mahasiswa terhadap kinerja dosen. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2), 167-184.
- Sumarsono, P., Inganah, S., & Iswatiningsih, D. (2020). *Belajar dan Pembelajaran di Era Milenial* (Vol. 1). UMM Press.

- Sumarsono, R. B., Maisyaroh, M., & Kusumaningrum, D. E. (2021). Pengaruh Tingkat Kualitas Layanan, Faktor Kepuasan, dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Mahasiswa. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 6(1), 43-52.
- Suroyo, S., Kurniatun, T. C., & Herningsih, H. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik dan Kedisiplinan Dosen Terhadap Kepuasan dan prestasi belajar matematika Taruna Politeknik Pelayaran Sorong. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 2183-2201.
- Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan konseling di Sekolah: Konsep, teori, dan aplikasinya*. Kencana.
- Tamaela, E. Y. (2011). Konsekuensi konflik peran, kelebihan beban kerja dan motivasi intrinsik terhadap burnout pada dosen yang merangkap jabatan struktural. *Jurnal Ilmiah Aset*, 13(2), 111-122.
- Trisnaningsih, S. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, 8(1), 83-94.
- Utama, I. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dosen, Iklim Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Aceh* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Utami, W. B. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(02), 125-138.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- 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.
- Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Media Sains Indonesia.
- Wicaksana, G. S., & Supriyatin, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Wijayanti, A. (2016). Implementasi model pembelajaran kooperatif tipe tgg sebagai upaya meningkatkan pemahaman konsep fisika dasar mahasiswa pendidikan IPA. *Jurnal Pijar Mipa*, 11(1).
- Wiyono, D. (2017). Pengaruh Motivasi Belajar, Keaktifan Mahasiswa dan Kinerja Dosen terhadap prestasi belajar matematika Mahasiswa: Pendekatan Partial Least Squares-Sem Analisis. *Edusentris*, 4(3), 128-137.
- Yoga, S. N. (2021). Analisis Kesiapan Mengajar Dosen pada Mata Kuliah Kajian Prosa Fiksi Saat Pandemi Covid19 di IAIN Lhokseumawe. *JBSI: Jurnal Bahasa dan Sastra Indonesia*, 1(01), 65-74.

- Yuliana, A., & Pratomo, D. B. (2017). Algoritma Decision Tree (C4. 5) Untuk Memprediksi Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Tede Bandung. In *Prosiding SEMNAS INOTEK (Seminar Nasional Inovasi Teknologi)* (Vol. 1, No. 1, pp. 377-384).
- Yulianto, H. (2018). Peningkatan Partisipasi Riset Bagi Dosen. *CARADDE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 23-29.
- Zairotun, S. (2019). Motivasi Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam (Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Mutiara Insani Delanggu). *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(02), 119-132.