



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

The Influence of Job Satisfaction and Work Motivation on The Performance of Lecturers at the Faculty of Economics and Business Islamic University of North Sumatera

Liza Safira Nasution*, Neni Sri Wahyuni, Julkarnain & Syafrizal

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini seluruh kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara yang berjumlah 50 orang dan penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan sensus sampling sehingga 50 orang dijadikan sampel. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, dan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Dosen.

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work motivation on the performance of lecturers at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of North Sumatera. The population in this study was all lecturers' performance at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of North Sumatera, totaling 50 people and sampling was carried out using census sampling so that 50 people were used as samples. This research method uses quantitative. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression. The results of the study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of lecturers at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of North Sumatera, work motivation has a positive and significant effect on the performance of lecturers at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of North Sumatera, and job satisfaction and work motivation have a positive and significant effect on the performance of lecturers at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of North Sumatera.

Keywords: Job Satisfaction; Work Motivation; Lecturer Performance.

How to Cite: Liza Safira Nasution*, Neni Sri Wahyuni, Julkarnain & Syafrizal. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6 (1): 125-129

Corresponding email: sriwahyuni@fe.uisu.ac.id

ISSN 2774-3004 (Online)



PENDAHULUAN

Menurut penelitian oleh (Pristiyanti, 2016) diungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja terpenuhi, kinerja karyawan juga akan tinggi dan sebaliknya. Maka dari itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja bisa dicapai melalui berbagai upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan, salah satunya bagi perusahaan yang beresiko tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Menurut (Putra et al, 2018) menunjukkan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik, sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mempertahankan perusahaan dan tetap ada pada era persaingan yang ketat.

Menurut (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan motivasi kerja organisasi sebagai proses pemberian dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan kepada karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna tercapainya kebutuhan organisasi secara optimal. Motivasi kerja ini dapat dikatakan sebagai energi untuk pembangkit dorongan dalam diri. (Fahmi, 2017) motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lain. Peningkatan kerja akan mempengaruhi produktivitas dan begitu pula sebaliknya.

Kepuasan kerja adalah kesenangan dalam diri karyawan atas pekerjaannya dalam perusahaan. (Newstrom dalam Yuliana, 2019) kepuasan kerja adalah "Aset or favorable or unfavotrable feelings and emotions with which employees view their work. Job satisfaction is an affective attitude a feeling of relative like or dislike toward something". Maksudnya, kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi yang menyenangkan karyawan atau pegawai dalam melihat pekerja mereka. Secara umum kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan atau sikap dan emosi positif yang ditanggapi orang sebagai hasil mengevaluasi pekerjaan yang ada.

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan sehubungan dengan hasil kerja mereka sendiri. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan merasakan kepuasan terhadap lingkungan kerja, tugas yang dilakukan, interaksi interpersonal dengan rekan kerja, dan prestasi. dan pengakuan atas hasil kerja karyawan. Kebahagiaan kerja memiliki kemampuan untuk mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan psikologis seseorang. Dalam penelitiannya (Nabawi, 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada keadaan psikologis positif yang dialami karyawan ketika persyaratan mereka terpenuhi dengan tepat di tempat kerja. Keselarasan yang lebih besar antara elemen pekerjaan dan preferensi individu akan meningkatkan kepuasan, namun hal sebaliknya juga terjadi.

Dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut (Robbins and Judge, 2013), yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri (workit self), (2) Penghasilan/Gaji (pay), (3) Promosi (promotion), (4) Pengawasan (supervision) dan (5) Rekan kerja (workers).

Motivasi berasal dari bahasa latin movere yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi (motivation) dari pengertian itu maka bisa diambil kesimpulan bahwa sesungguhnya motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan tertentu.

Menurut (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu. Oleh karena itu motivasi selalu menjadi factor pendorong utama dalam perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Sedangkan menurut (Hasibuan dalam Sutrisno, 2017) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pendapat tersebut didukung oleh (Jones dalam Sutrisno, 2017) yang mengatakan bahwa motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi Hirerarki kebutuhan. Menurut (Abraham H. Maslow dalam Sutrisno, 2017) yang diurutkan menjadi lima kategori yaitu

: (1) Fisiologis, (2) Keamanan (safety), (3) Sosial (addilitation), (4) Penghargaan, dan (5) Aktualisasi Diri.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas selama menjalankan tanggung jawabnya (Sudiantini et al., 2023). Sejalan dengan (Narpati et al., 2022) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil dari proses kerja yang diukur selama periode waktu tertentu, sesuai ketentuan yang telah disetujui sebelumnya. Beberapa indikator yang dapat diterapkan dalam mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas (Hidayati, 2020).

Kinerja akan optimal apabila individu atau kelompok tersebut mengerjakan pekerjaannya dengan baik (Raihan & Mukminin, 2023) Simpulan dari pengertian kinerja karyawan diatas ialah, sebuah 30 pencapaian atau catatan hasil kerja yang berasal dari seorang karyawan untuk organisasi dimana dia bekerja. Performa kinerja karyawan dapat meningkat, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi. Oleh akan hal itu, kewajiban perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sangat berpengaruh besar terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah Indikator kinerja menurut (Hastuti, Sinring, and Husein 2020) adalah: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektifitas, dan (5) Kemandirian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara yang bertepatan di Jl. Sisingamangaraja Kelurahan Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, 20217. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2024 - Januari 2025. Objek dari penelitian ini adalah Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Sampel yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah 50 orang. Dan teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara objek dan sampel yang digunakan sampling/responden.

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dari lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner/Angket.

Teknik Analisis Data :

1. Uji Kualitas Data
 - Uji Validitas
 - Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - Uji Normalitas
 - Uji Multikolinearitas
 - Uji Heteroskedastisitas
 - Uji Autokorelasi
3. Pengujian Hipotesis
 - Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)
 - Uji Signifikansi Parameter Serempak (Uji-f)
 - Uji Determinasi (R²)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara . Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.474	4.057		1.596	.117
Kepuasan Kerja	.357	.161	.306	2.220	.031
Motivasi Kerja	.311	.171	.251	1.821	.075

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Vs. 26), 2025

$$Y = 6.474 + 357X_1 + 0.311X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

1. Nilai konstanta/intersep sebesar 6.474 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X_1 , dan X_2) sama dengan 0 maka nilai Y adalah 6.474, dalam kata lain bahwa nilai kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara tanpa kepuasan kerja dan motivasi kerja, adalah 6.474.
2. Nilai koefisien regresi X_1 (kepuasan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.357, artinya bahwa peningkatan satu satuan variable lingkungan kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja dosen sebesar 0.357.
3. Nilai koefisien regresi X_2 (motivasi kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.311, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel disiplin kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja dosen sebesar 0.311.

2. Uji t (Parsial)

Uji t merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap pengaruh variabel terikat secara parsial. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. Pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dari tabel berikut ini diperoleh nilai thitung masing-masing variabel. Nilai thitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0.05$. Adapun hasil dari pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial (Uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.474	4.057		1.596	.117
Kepuasan Kerja	.357	.161	.306	2.220	.031
Motivasi Kerja	.311	.171	.251	1.821	.075

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Vs. 26), 2025

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 50$) diperoleh nilai ttabel sebesar 1.676. Dari Tabel 5.16 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel kepuasan sebesar $b_1 = 357$, dan memiliki nilai probabilitas thitung sebesar 2.220 lebih besar dari nilai ttabel, atau ($\text{thitung} > \text{ttabel} = 2.220 > 1.676$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_1 \neq 0$ dan nilai probabilitas thitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.031 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Dari Tabel diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar $b_2 = 0.311$, dan memiliki nilai probabilitas thitung sebesar 1.821 lebih besar dari nilai ttabel, atau ($\text{thitung} > \text{ttabel} = 1.821 > .$ Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_1 \neq 0$ dan nilai probabilitas thitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.075 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

3. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara digunakan uji hipotesis simultan (uji-F). Pengujian simultan merupakan pengujian secara bersama-sama minimal 2 (dua) variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$, maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable.
- b). Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F > \alpha$ atau $0.000 > 0.05$, maka variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan $df_1 = (k - 1)$ dan $df_2 = (n - k)$, dimana $k =$ jumlah variabel (bebas + terikat) dan $n =$ jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi $(3 - 1) = 2$ dan $(50 - 3) = 47$. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3.20 terikat (Y).

Tabel 3. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.078	2	28.039	6.225	.004b
	Residual	211.702	47	4.504		
	Total	267.780	49			

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Vs. 26), 2025

Dari Tabel 3, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6.225 > 3.20$) dan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

4. Uji Determinan (R^2)

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, dan dapat dilihat dari model summary, khususnya nilai R_{square} .

Tabel 4. Uji Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458a	.209	.176	2.122

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Vs. 26), 2025

Dari Tabel 4, dapat dijelaskan bahwa nilai R_{square} (r^2) sebesar 0.458. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara sebesar 20,90%, sedangkan sisanya sebesar 79,10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara dapat diterangkan oleh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 39.30%, sedangkan sisanya sebesar 60.70% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Faktor-faktor tersebut dapat berupa faktor internal (yang berasal dari dalam kerja individu) atau faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar individu/instansi) seperti sikap kerja, kepemimpinan, perilaku kerja dan lain sebagainya.

SIMPULAN

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
3. Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

REFERENSI

- Hayati, L. (2023). Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas pada PT. Cakra Perkasa Jayamulia Cabang Tabalong. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong. Retrieved from https://repository.stiatabalong.ac.id/id/eprint/66/1/Skripsi_Lisda_Hayati.pdf
- Junaidin, & Irvan, N. F. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Journal of Management*, 5(3), 452–462. <https://doi.org/10.2568/vum.v5i3.3067>
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 173–183. Retrieved from https://repositori.uin-alaudidin.ac.id/19792/1/2020_Book_Chapter_Teknik_Keselamatan_dan_Kesehatan_Kerja.pdf
- Rst, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9(2), 155–166. <file:///C:/Users/7/Downloads/11015-32762-3-PB.pdf>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nurkarim, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Swadharma Sarana Informatika (SSI)). *Journal on Education*, 5(3), 7020–7027. <https://doi.org/10.31004/ioe.v5i3.1490>