

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN

**Hayisul Iman Sukron¹⁾, Riska Wulandari²⁾, Kirana Rahmawati³⁾, Washiqotul Fu'adah⁴⁾,
Mu'alimin⁵⁾**

^{1),2),3),4),5)} **UIN KH Achmad Siddiq Jember, Indonesia**

**Email : ayisul045@gmail.com¹⁾, wriska377@gmail.com²⁾, rahmawatikirana716@gmail.com³⁾,
washiqotulfuadah@gmail.com⁴⁾, mualimin@uinkhas.ac.id⁵⁾**

***Abstract:** This article is a literature review study on work motivation and lecturer performance. The method used is a literature review study referring to information from journal articles and books as the main basis. To collect data, researchers searched and selected relevant journal articles and books on the topic of work motivation and lecturer performance. Data analysis was conducted by identifying patterns and key findings from the compiled literature. The results of the literature review show that high work motivation triggered by adequate compensation and characterful leadership styles can improve lecturer performance. However, unfavorable work conditions and lack of work motivation can hinder performance through their influence on organizational commitment. From this study, work motivation is found to play a crucial role in improving lecturer performance. Therefore, there is a need for special attention from management in creating a supportive work environment and motivating lecturers to achieve optimal performance. Overall, work motivation has a positive impact on lecturer performance through various factors, including organizational commitment and compensation. By paying attention to these factors, it is hoped that lecturer performance will increase significantly. The aim of this literature review is to present a comprehensive understanding of the relationship between work motivation and lecturer performance based on findings from relevant journal articles and books.*

***Keywords:** The Role of Work Motivation, Lecturer Performance.*

Abstrak: Artikel ini merupakan kajian literatur review tentang motivasi kerja dan kinerja dosen. Metode yang digunakan adalah studi literatur review dengan mengacu pada informasi dari artikel jurnal dan buku sebagai basis utama. Untuk mengumpulkan data, peneliti melakukan pencarian dan seleksi artikel jurnal serta buku yang relevan dengan topik motivasi kerja dan kinerja dosen. Analisis data dilakukan dengan mengidentifikasi pola-pola dan temuan-temuan utama dari literatur yang telah disusun. Hasil literatur review menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dipicu oleh kompensasi yang memadai dan gaya kepemimpinan yang berkarakter, dapat meningkatkan kinerja dosen. Namun, kondisi kerja yang tidak kondusif dan kurangnya motivasi kerja dapat menghambat kinerja melalui pengaruh terhadap komitmen organisasional. Dari penelitian ini, motivasi kerja

ditemukan memegang peranan krusial dalam meningkatkan kinerja dosen. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus dari pihak manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi dosen untuk mencapai kinerja yang optimal. Secara keseluruhan, motivasi kerja memiliki dampak positif pada kinerja dosen melalui berbagai faktor, termasuk komitmen organisasional dan kompensasi. Dengan memberikan perhatian pada faktor-faktor ini, diharapkan kinerja dosen akan meningkat secara signifikan. Tujuan dari literatur review ini adalah untuk menyajikan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja dosen berdasarkan temuan-temuan dari artikel jurnal dan buku yang relevan.

Kata Kunci: Peran Motivasi Kerja, Kinerja Dosen.

PENDAHULUAN

Semua tindakan harus dilaksanakan dengan ketertiban, kebenaran, dan keteraturan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Semua proses harus dijalankan dengan seksama, tanpa meninggalkan detail-detail kecil sekalipun (Adriyanto & Subakti, 2018). Mulai dari pengaturan terkecil, tata kelola yang baik, tepat, dan terarah dalam ranah manajemen diperlukan untuk mengatur berbagai aspek kehidupan, termasuk urusan rumah tangga dan tata kelola negara yang lebih besar. Pendekatan ini bertujuan agar pencapaian tujuan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Perkembangan atau kemunduran suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh sistem pendidikannya, yang diharapkan oleh setiap anggota masyarakat untuk selalu meningkatkan kualitas pendidikan. Terdapat empat aspek utama yang menjadi fokus dalam diskusi pendidikan, yaitu relevansi, pemerataan, efektivitas, dan mutu. Banyak pihak yang terlibat dalam upaya meningkatkan standar pendidikan sebagai respons terhadap tantangan ini. Peran serta dosen dari berbagai latar belakang dan pengalaman sangat signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pada Bab II Pasal 20 Ayat A, menggariskan dua tanggung jawab utama guru, yaitu mengajar dan melakukan tugas manajerial. Sebagai bagian dari tanggung jawab profesionalitasnya, dosen diharapkan dapat merencanakan dan menyelenggarakan proses pembelajaran yang bermutu serta memberikan penilaian dan umpan balik yang efektif terhadap hasil pembelajaran (Arif et. al., 2021).

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam pembangunan sumber daya manusia.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi individu agar menjadi pribadi yang beriman. Lembaga-lembaga pendidikan Islam dituntut untuk bersaing dengan institusi-institusi pendidikan lainnya dalam memperbaiki kualitas layanan. Oleh karena itu, pengenalan program kompensasi yang sesuai serta insentif yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap lembaga menjadi penting seiring berjalannya waktu.

Meneliti metode pelaksanaan kegiatan pendidikan menjadi hal yang sangat penting (Hill et. al., 2022). Terkadang, kurangnya motivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas dapat menghambat pencapaian tujuan yang diinginkan, seperti kesulitan dalam mengelola kelas atau kurangnya dorongan untuk bekerja. Gibson et al. mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang mendorong individu untuk memulai dan bertindak sesuai dengan arahan pimpinan, sehingga memiliki peran penting dalam memotivasi individu (Cik A et. al., 2021).

Selain faktor-faktor seperti pembaharuan kurikulum, ketersediaan fasilitas, sikap yang ramah dari dosen, kualitas pembelajaran yang luar biasa, dan pengetahuan yang luas dalam berbagai bidang studi, kemampuan dosen dalam mengelola kelas juga sangat menentukan kualitas pembelajaran (Finatariyani & Cahyani, 2022). Keberhasilan dalam menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif dapat dicapai jika dosen memperhatikan tiga hal utama: Pertama, pemahaman terhadap faktor-faktor yang dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif; kedua, antisipasi terhadap masalah yang mungkin timbul dan mengganggu proses belajar-mengajar; dan ketiga, pemahaman terhadap berbagai pendekatan dalam pengelolaan kelas serta penerapannya sesuai dengan kebutuhan.

Pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan isu tersebut sangat penting untuk melakukan manajemen yang efektif. Oleh karena itu, seorang pengajar perlu memiliki pemahaman dan kemampuan dalam mengatur proses pembelajaran. Dengan kata lain, dalam konteks pengajaran, dosen harus memiliki keterampilan yang didukung oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan, serta semangat untuk mencapai hasil belajar yang optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Teori motivasi klasik, seperti teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, telah memberikan landasan pemahaman awal mengenai motivasi kerja dengan menekankan bahwa kebutuhan dasar individu, seperti keamanan dan kebutuhan fisik, harus terpenuhi sebelum

kebutuhan yang lebih tinggi, seperti pengakuan dan pencapaian pribadi, dapat menjadi faktor pendorong dalam lingkungan kerja. Selain itu, terdapat beragam faktor eksternal yang berperan penting dalam memengaruhi motivasi kerja. Teori-teori kontemporer, seperti Teori Penguatan Victor Vroom dan Teori Keadilan Organisasional, menyoroti peran imbalan dan pengakuan dalam memperkuat motivasi kerja, dengan mengakui bahwa penghargaan atas kontribusi individu dan kesempatan untuk berkembang di dalam organisasi memainkan peran krusial dalam memotivasi karyawan. Studi juga menyoroti peran penting kepemimpinan yang mampu memotivasi, budaya organisasi yang mendukung, dan desain pekerjaan yang menantang sebagai faktor-faktor internal yang mampu meningkatkan motivasi kerja. Dengan pemahaman yang mendalam terhadap berbagai teori motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, organisasi dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja Dosen

Kinerja dosen dalam pendidikan tinggi menjadi fokus penelitian yang penting. Kinerja dosen diatur oleh Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 37 tahun 2009 tentang dosen. Menurut peraturan tersebut, dosen adalah individu yang memiliki keahlian profesional dan keilmuan, yang bertugas untuk mengubah, mengembangkan, dan menyebarkan pengetahuan, teknologi, dan seni melalui kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Konsep ini dikenal sebagai Tridarma Perguruan Tinggi, yang menjadi salah satu fokus utama perguruan tinggi di Indonesia. Tridarma Perguruan Tinggi meliputi Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengembangan, serta Pengabdian Kepada Masyarakat.

Penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor seperti kompetensi akademik, pengalaman mengajar, dukungan institusional, dan motivasi yang mempengaruhi kinerja mereka. Kompetensi akademik, seperti pendidikan dan pengalaman riset, serta pengalaman mengajar yang luas, memiliki dampak langsung terhadap kualitas pengajaran dan penelitian dosen. Dukungan institusional, seperti fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif, juga berperan dalam meningkatkan produktivitas dosen. Selain itu, kepemimpinan akademik yang efektif dapat membentuk budaya institusi yang mendorong kualitas dan inovasi. Motivasi, baik dari dalam (seperti rasa pencapaian) maupun luar (seperti pengakuan dan imbalan), juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dosen. Dengan memahami faktor-

faktor ini, institusi pendidikan dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dosen dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan pustaka atau literature review. Literature review adalah analisis terhadap literatur-literatur yang relevan dengan topik penelitian atau tulisan tertentu. Penelitian ini menggunakan literatur yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2024 yang dapat diakses dalam format PDF melalui Google Scholar. Jurnal yang direview merupakan artikel jurnal penelitian berbahasa Indonesia dengan tema peran komunikasi organisasi dalam membangun motivasi kerja karyawan. Literature review ini disitasi menggunakan metode naratif dengan mengelompokkan data dan hasil ekstraksi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan melakukan literature review, penulis dapat menunjukkan pemahaman yang komprehensif tentang perkembangan dan temuan terkini dalam bidang penelitian yang bersangkutan serta mengidentifikasi celah-celah pengetahuan yang masih perlu diisi melalui penelitian lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dari 15 artikel yang menjelaskan tentang peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja dosen ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Analisis Pencarian Literatur

No.	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Muji Rahayu, 2022	Peran Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Jawa Barat di Tengah Pandemi Covid 19	Pendekatan kuantitatif (deskriptif dan verifikatif)	Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi terbukti memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (Rahayu, 2022).
2.	Aulia Agustin,	Pengaruh Remunerasi dengan Motivasi	Metode survei	Pengaruh motivasi kerja terhadap dosen ini adanya pengaruh yang signifikan.

No.	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Suhairi & Vima Tista Putriana, 2023	Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Dosen PTN-BH (Studi Kasus Universitas Negeri Padang)		Motivasi kerja memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen UNP (Agustin et al., 2023).
3.	Rukayah Noprila Siagian, 2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Fkip Di Universitas Simalungun Pematangsiantar	Pendekatan Kuantitatif	Motivasi kerja yang tinggi juga akan meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Siagian, 2022).
4.	Endang Sugiarti, 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen	Pendekatan Kuantitatif	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Sugiarti, 2020).
5.	Novita & Rina Sundari, 2021	Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Kota Pekanbaru	Pendekatan kuantitatif	Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan (Novita & Sundari, 2021).
6.	Lisda L. Asi, Achmad gani & ST, Sukmawati, 2021	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo	Pendekatan kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen (Asi et al., 2021).
7.	Josep Philip	Disiplin Kerja Dan Motivasi	Pendekatan kuantitatif	Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unima secara parsial

No.	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kambe y, Jaes Jeffrio Manengkey, 2023	Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima		dipengaruhi dengan signifikan oleh disiplin kerja serta motivasi. Kemudian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unima secara simultan dipengaruhi signifikan oleh disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama (Kambey & Manengkey, 2023).
8.	Sugiyono, 2020	Pengaruh Sertifikasi Dosen dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memberikan sertifikasi dan motivasi secara bersamaan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 36,60% (Sugiyono, 2020).
9.	Rayu Sri Wahyuni et al., 2023	Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas	Pendekatan Kuantitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap dosen di Universitas Mikoskil Medan (R. S. Wahyuni et al., 2023).
10.	P. Anggreni, 2023	Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja dan Korelasinya dengan Kinerja Dosen	Mix Method (Deskriptif Kuantitatif dan kualitatif)	Motivasi kerja ini memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dosen yang mana memberikan kontribusi terhadap Kinerja dosen yang memiliki sertifikasi di Universitas Mahendradatta bervariasi. Namun, beberapa dari mereka enggan melanjutkan studi lebih lanjut karena berbagai alasan seperti usia, menunggu beasiswa, dan masalah finansial. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan terus memberikan motivasi kepada mereka untuk melanjutkan studi agar dapat meningkatkan kualitas sebagai pendidik yang profesional (Anggreni, 2023).

No.	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
11.	Alex Ferdinal, 2022	Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi disiplin kerja terhadap kinerja dosen (Ferdinal, 2022).
12.	Rhomiyhandican, 2023	Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Melalui Variabel Intervening Kinerja Dosen Terhadap Prestasi Belajar Matematika Mahasiswa	Pendekatan Kualitatif Survei	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja dosen berpengaruh pada prestasi belajar matematika mahasiswa melalui variabel kinerja dosen yang berperantara (Handican et al., 2023).
13.	Trisnowati Josiah & Nuzleha, 2021	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah (Stes) Tunas Palapa Lampung Tengah (Studi Berdasarkan Persepsi Mahasiswa Stes Tunas Palapa Lampung Tengah)	Penelitian Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen STES Tunas Palapa. Variabel kompetensi terhadap kinerja dosen berpengaruh secara parsial, variabel motivasi terhadap kinerja dosen berpengaruh secara parsial dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dosen berpengaruh secara parsial (Josiah & Nuzleha, 2021).
14.	Apner Nainggolan et al., 2023	Pengaruh Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian terdapat pengaruh motivasi berprestasi, budaya akademik, pengembangan diri terhadap kinerja dosen (Nainggolan et al., 2023).

No.	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara		
15.	Singgi Setiawan & Nafilah, 2022	Peran Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Hubungan Pembelajaran Organisasi & Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan (Studi Pada IAIN Pekalongan)	Peelitan Kuantitatif dengan Kuisisioner	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan pada IAIN Pekalongan. Sedangkan Kompetensi sebagai variabel intervening memperkuat pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan (Setiawan & Nafilah, 2022)

Penelitian tentang motivasi kerja telah banyak digunakan untuk mengukur kinerja dosen. Hasil literatur review ini menunjukkan bahwa hasil motivasi kerja ini berpengaruh terhadap kinerja dosen, variabel motivasi kerja ini sering digunakan untuk mengukur kinerja dosen.

Berikut ini hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2022) mengungkapkan bahwa motivasi berperan sebagai faktor yang mengatur hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja dosen di Universitas Swasta di Jawa Barat. Hasil survei menunjukkan bahwa skor untuk dimensi kebutuhan akan pencapaian diperoleh skor terendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target yang ditetapkan, salah satu langkah yang dapat diambil adalah meningkatkan motivasi dosen terlebih dahulu. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti mengadakan kegiatan yang melibatkan dosen, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri melalui pelatihan jangka pendek maupun jangka panjang, serta memberikan penghargaan secara berkala kepada dosen yang mencapai prestasi tertentu, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai prestasi lebih tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Agustin et. al., 2023) yang menyimpulkana bahwa Remunerasi atau hadiah ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

Dosen. Selain itu, Kompensasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Terdapat temuan bahwa Kompensasi secara dominan memengaruhi kinerja dosen, dengan pengaruh sebesar 38,5%. Oleh karena itu, kebijakan manajemen yang fokus pada peningkatan kinerja dosen perlu mempertimbangkan peningkatan atau penyesuaian Kompensasi secara efektif. Ini akan membantu meningkatkan motivasi dan kinerja dosen.

Penelitian lain (Siagian, 2022) juga mempertegas bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi juga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dosen. Hasil penelitian lain (Sugiarti, 2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, dengan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dominan. Oleh karena itu, disarankan untuk meningkatkan kinerja dosen dengan memprioritaskan gaya kepemimpinan yang berkarakter dan memperbaiki konsep motivasi, khususnya motivasi eksternal, melalui pembuatan model aturan yang terintegrasi dan berlandaskan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Sementara itu, penelitian oleh (Novita & Sundari, 2021) mengungkapkan motivasi kerja itu sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Karena hal ini memiliki signifikansi yang besar, penting bagi para pengambil kebijakan untuk memberikan dorongan kepada para dosen agar terus meningkatkan kinerjanya melalui motivasi yang kuat.

Hasil penelitian (Asi et. al., 2021) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasional. Namun, kondisi kerja yang tidak kondusif, keamanan kerja yang kurang terjamin, dan kurangnya motivasi kerja menghambat kemampuan komitmen organisasional dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja dosen. Motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak besar pada kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unima karena dorongan kuat untuk mencapai hasil kerja yang baik dan sinergi antara tingkat kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja yang tinggi (Kambey & Manengkey, 2023).

Menurut hasil penelitian (Sugiyo, 2020) ini juga menunjukkan bahwa memberikan sertifikasi dan motivasi secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 36,60% dengan cara pihak pengelola tetap fokus pada pemberian sertifikasi dan motivasi secara terus-menerus untuk meningkatkan kinerja dosen. Selaras juga dengan hasil penelitian (Handical et. al., 2023) yaitu menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berdampak positif langsung pada prestasi belajar matematika mahasiswa. Selain itu, kepuasan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh tidak langsung melalui kinerja dosen. Ini

menekankan pentingnya meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja dosen untuk meningkatkan prestasi belajar matematika mahasiswa.

Dari beberapa penelitian diatas ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen dan memberikan banyak hal positif. Melalui motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen yang tinggi pula, begitupun jika motivasi yang diberikan itu baik maka kinerja dosen akan lebih baik.

1. Motivasi Kerja

Sebuah institut/ organisasi dapat mencapai tujuannya dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, termasuk di antaranya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi (Tsauri, 2013). Menurut Winardi mengungkapkan bahwa, seseorang yang sangat termotivasi dalam pekerjaannya adalah orang yang berusaha maksimal untuk mencapai tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi tempat ia bekerja. Motivasi membahas tentang cara untuk merangsang semangat kerja bawahan, sehingga mereka bersedia bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan mereka untuk mencapai tujuan institute/organisasi (Vanchapo, 2021).

Bagi institut/organisasi, memotivasi kerja karyawan merupakan hal yang sulit karena tidak hanya mencari individu yang kompeten dan terampil, tetapi yang lebih penting adalah mereka yang bersedia bekerja keras dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak berguna bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan memanfaatkan semua potensi yang mereka miliki. Motivasi ini penting karena diharapkan setiap karyawan mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Arif, 2021).

Motivasi merujuk pada sejumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Ketika seseorang bekerja keras dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, seringkali itu dianggap sebagai tanda bahwa motivasinya tinggi. Namun, jika seseorang tidak melakukan pekerjaan dengan baik atau terlihat kurang berusaha, maka kesimpulannya adalah sebaliknya, yaitu bahwa ia kurang memiliki motivasi (Jewell & Siegel, 1998).

Teori motivasi yang paling terkenal adalah teori hierarki kebutuhan abraham maslow, yang diperkenalkan pada tahun 1943 dan diperluas pada tahun 1970. Maslow menyatakan bahwa setiap individu memiliki lima kebutuhan dasar dalam bentuk piramida, yang harus dipenuhi secara berurutan; pertama, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar seperti

makanan, air, udara, tempat tinggal, dan tidur. Kedua, kebutuhan keamanan ini jika kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu mencari rasa aman dan perlindungan, termasuk keamanan pekerjaan, kesehatan, dan lingkungan yang stabil. Ketiga, kebutuhan sosial seperti interaksi sosial, cinta, persahabatan, dan rasa memiliki. Keempat, kebutuhan penghargaan seperti penghargaan diri (harga diri, prestasi) dan penghargaan dari orang lain (pengakuan, status). Kelima, kebutuhan aktualisasi diri yaitu keinginan untuk mencapai potensi penuh, seperti pencapaian pribadi, kreativitas, dan pertumbuhan. Maslow percaya bahwa kebutuhan ini harus dipenuhi berurutan, meskipun urutannya dapat bervariasi tergantung pada individu dan situasi tertentu (Maslow, 1984).

2. Kinerja Dosen

Menurut (Suryaman & Hamdan, 2016), kinerja dosen mencakup hasil-hasil yang dihasilkan oleh dosen dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan standar yang berkualitas. Sementara menurut Simanjuntak (2010), kinerja perusahaan merujuk pada tingkat pencapaian hasil dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dianggap sebagai organisasi yang baik, dan hal ini merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan peningkatan kinerja pegawai, perusahaan dapat mencapai kemajuan (Haslindah et al., 2020).

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, baik secara positif maupun negatif, yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Motivasi kerja merupakan faktor yang memicu semangat kerja seseorang. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh seorang individu sebagai karyawan, semakin tinggi juga kemungkinan kinerja karyawan tersebut meningkat. Hal ini juga berlaku bagi seorang dosen. Dosen memiliki kewajiban dalam tiga pilar perguruan tinggi, yaitu mengajar, melakukan penelitian, dan berkontribusi kepada masyarakat. Memenuhi kewajiban tersebut bukanlah hal yang mudah. Dalam prosesnya, dosen sebagai manusia dapat mengalami kebosanan, kejenuhan, atau ketidakpastian terhadap pekerjaannya, sehingga mereka membutuhkan motivasi untuk tetap produktif dan bersemangat (S. Wahyuni, 2023).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ini sangat berpengaruh dan memiliki hubungan yang sangat erat dalam meningkatkan kinerja dosen dengan berbagai macam Kinerja

dosen melibatkan pencapaian hasil yang berkualitas dalam menjalankan tanggung jawabnya, sementara kinerja institute mencakup pencapaian tujuan organisasi dengan standar yang ditetapkan. Motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja baik dosen maupun pegawai institut. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh individu, semakin besar kemungkinan kerjanya akan meningkat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan motivasi kerja sebagai kunci untuk mencapai kinerja optimal baik di tingkat individu maupun organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Dari hasil literature review ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat membawa dampak positif terhadap kinerja dosen. Salah satu temuan menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai pengatur hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja dosen, di mana kebutuhan akan pencapaian menjadi faktor yang paling rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dosen dan mencapai target yang ditetapkan, langkah-langkah seperti mengadakan kegiatan yang melibatkan dosen, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri melalui pelatihan, dan memberikan penghargaan secara berkala dapat dilakukan.

Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa remunerasi atau hadiah, kompensasi, dan motivasi kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja dosen. Temuan ini menyoroti pentingnya kebijakan manajemen yang fokus pada peningkatan atau penyesuaian kompensasi secara efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dosen. Di sisi lain, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, dengan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dominan. Oleh karena itu, prioritas dalam meningkatkan kinerja dosen haruslah pada peningkatan gaya kepemimpinan yang berkarakter dan perbaikan konsep motivasi, terutama motivasi eksternal.

Selain itu, kondisi kerja yang kondusif, keamanan kerja yang terjamin, dan motivasi kerja yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dosen. Namun, terdapat hambatan seperti kebosanan, kejenuhan, atau ketidakpastian terhadap pekerjaan yang dapat mengurangi motivasi kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan apresiasi, dan memberikan kesempatan pengembangan diri dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja dosen. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya

berperan dalam meningkatkan kinerja dosen tetapi juga dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis di perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- (Anggreni, 2023b)Agustin, A., Suhairi, S., & Putriana, V. T. (2023). Pengaruh Remunerasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Dosen PTN-BH (Studi Kasus Universitas Negeri Padang). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.663>
- Anggreni, P. (2023a). Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja dan Korelasinya dengan Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.23887/jippg.v6i1.58635>
- Anggreni, P. (2023b). Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja dan Korelasinya dengan Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 6(1), 176–185. <https://doi.org/10.23887/jippg.v6i1.58635>
- Arif, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT DHARMA PRATAMA SEJATI, SIDOARJO. *Sasanti Journal of Economic and Business*, 2(3), Article 3.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.33096/jms.v2i1.295>
- Ferdinal, A. (2022). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.154>
- Handican, R., Suryani, A. I., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2023). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Melalui Variabel Intervening Kinerja Dosen Terhadap Prestasi Belajar Matematika Mahasisw. *Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.31004/cendekia.v7i3.2649>
- Haslindah, A., Idrus, I., & Saldi, S. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARATERISTIK INDIVIDU TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN CV. AINUN BATARA GURU. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 1(02), Article 02. <https://doi.org/10.47398/justme.v1i02.10>

- Josiah, T., & Nuzleha. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI EKONOMI SYARIAH (STES) TUNAS PALAPA LAMPUNG TENGAH. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1251>
- Kambey, J. P., & Manengkey, J. J. (2023). Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3869>
- Maslow, A. H. (1984). *Motivasi dan kepribadian: Teori motivasi dengan ancangan hirarki kebutuhan manusia / Abraham H. Maslow; penterjemah Nurul Iman*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nainggolan, A., Akrim, A., & Prasetya, I. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu BaraA. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(1), 64–72. <https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.4890>
- Novita, & Sundari, R. (2021). PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PEREMPUAN DI KOTA PEKANBARU. *Jurnal Daya Saing*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i2.673>
- Rahayu, M. (2022). Peran Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Jawa Barat di Tengah Pandemi Covid 19. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 14(1), Article 1. <https://doi.org/10.37151/jsma.v14i1.92>
- Setiawan, S., & Nafilah, N. (2022). Peran Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Hubungan Pembelajaran Organisasi & Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan (Studi Pada IAIN Pekalongan). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.526>
- Siagian, R. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen FKIP di Universitas Simalungun Pematangsiantar. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(1), 8–15. <https://doi.org/10.30743/mkd.v6i1.4976>
- Sugiarti, E. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION:*

Economic, Accounting, Management and Business, 3(2), 151–160.

<https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.204>

Sugiyono. (2020). Pengaruh Sertifikasi Dosen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Produksi Siaran*, 6(1), Article 1.

Suryaman, S., & Hamdan, H. (2016). PENGUKURAN KINERJA DOSEN UNSERA DENGAN PENDEKATAN BALANCED SCORECARD. *Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v10i2.190>

Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember). STAIN JEMBER PRESS.

Vanchapo, A. R. (2021). *Motivasi Kerja dan Prestasi Perawat*.

Wahyuni, R. S., Atmadi, B., Siagian, M., Harahap, N. D. S., Tambunan, L. M. E., Musmuliadi, Suprayitno, E., Wasesa, S., & Sadly, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1058>

Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(2), 172–179. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i2.65>