

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA DOSEN DI
UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA PALEMBANG**

WIDI SAMSUDIN

92219034



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada
Universita Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal Di Universitas Muhammadiyah Palembang**

PASCA SARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2021

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA DOSEN DI
UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA PALEMBANG**

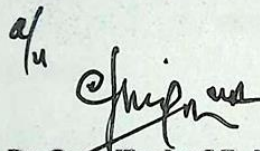
TESIS

NAMA : WIDI SAMSUDIN

NIM : 92219034

**Telah Diujikan dan Dipertahankan
Pada Tanggal 01 September 2021**

Pembimbing I

afu


Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si.

NIDN/NBM : 0213106902/790437

Pembimbing II



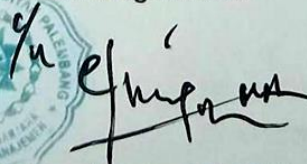
Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.

NIDN/NBM : 0207046301/652717

Mengetahui

Ketua Program Studi



afu


Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si

NIDN/NBM.0213106902/790437

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA DOSEN DI
UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA PALEMBANG**

TESIS

NAMA : WIDI SAMSUDIN

NIM : 92219034

Telah Diujikan dan Dipertahankan

Pada Tanggal 01 September 2021

Ketua Penguji



Dr. Diah Isenini Aziati, S.E., M.M.

NIDN/NEM : 0207046301/653717

Sekretaris



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

NIDN : 0211116203

Anggota I



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.

NIDN : 0213106001/786010

Anggota II



Dr. Fatimah, S.E., M.Si.

NIDN : 0205026201

Anggota III



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.

NIDN : 0206016702/790999

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Widi Samsudin
NIM : 92219034
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



Widi Samsudin
92219034

The Effect Of Ability And Motivationon Job Satisfactionthat Impact On The Performance Of Lecturers In Private Universities In Palembang City

Widi Samsudin

Widi Samsudin (2021)

The Influence of Ability and Motivation on Job Satisfaction That Has an Impact on Lecturer Performance at Private Universities in Palembang City. Thesis. Management Studies Program, Postgraduate Program, University of Muhammadiyah Palembang. Advisor:(1) Dr. Omar Hendro,S.E., M.Si.(2) Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of ability and motivation on job satisfaction which has an impact on lecturer performance at private universities in Palembang. This type of research is quantitative descriptive. The sample in this study was a lecturer at a private university in the city of Palembang, amounting to 120 people. In this study using primary data. ability affects the job satisfaction of lecturers. work motivation affects the job satisfaction of lecturers at private universities in Palembang. Ability affects the performance of lecturers in private universities in the city of Palembang. work motivation affects the performance of lecturers at private universities in the city of Palembang. Satisfaction affects the performance of lecturers at private universities in the city of Palembang.

Keywords: ability, motivation, satisfaction and performance

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA DOSEN DI
UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA PALEMBANG**

Widi Samsudin

Widi Samsudin (2021) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Palembang. Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing:(1) Dr. Omar Hendro,S.E., M.Si.(2) Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan terhadap kepuasan, pengaruh motivasi terhadap kepuasan, pengaruh kemampuan terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja dan pengaruh kepuasan terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Palembang. Jenis penelitian ini Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen universitas swasta kota Palembang yang berjumlah 120 orang. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Hasil penelitian ini kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dosen. motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kota Palembang. Kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kota Palembang. motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta kota Palembang. Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta kota Palembang.

Kata Kunci: kemampuan, motivasi, kepuasan dan kinerja

PRAKATA



Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Palembang.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan proposal tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si. Sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang dan juga selaku pembimbing I.
4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. Selaku pembimbing II dan selaku Ketua penguji Tesis.
5. Bapak Dr. H. Idris, S.E., M.Si. Selaku Penelaah I Ujian Tesis.
6. Ibu Dr. Fatimah, S.E., M.Si. Selaku Penelaah II Ujian Tesis.
7. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Selaku Penelaah III Ujian Tesis.
8. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Selaku sekertaris.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Prodi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang
10. Teman-teman seperjuangan Angkatan 28B Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen.

MOTTO

“waktu bagaikan pedang. Jika kamu tidak memanfaatkannya dengan baik, maka ia akan memanfaatkanmu”

(HR.Muslim)

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada :

1. Keluargaku yang Teristimewa untuk mamaku (Widayati), bapakku (Edi Hendri).
2. Adiku Tersayang (Vebi Mutiara Dewi),
3. Keluargaku tercinta yang selalu memberikan dukungan, mbah lanangku (Trubus), mbah utiku (Suminah) terimakasih sebesar-besarnya telah selalu mendukung cucumu sampai sejauh ini.
4. Teman-teman angkatan seperjuangan kelas 28A pasca sarjan Universitas Muhammadiyah Palembang yang saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, selalu memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan proposal tesis dapat diselesaikan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
ABSTRACK	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA	vii
MOTO	viii
PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian kepustakaan.....	11
1. Kinerja	11
2. Kepuasan kerja	19
3. Kemampuan	22
4. Motivasi	25
B. Penelitian Sebelumnya.....	28
C. Kerangka Pemikiran	34
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Objek Penelitian	37
B. Metode Penelitian	37

C. Operasional Variabel	38
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Metode instrumen pengumpulan data dan jenis data.....	41
F. Metode Pengujian data	43
G. Uji Instrumen	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil penelitian.....	49
1. Gambaran umum tempat penelitian.....	49
2. Hasil uji instrumen.....	58
3. Profil responden.....	63
4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	65
5. Analisis data penelitian	74
B. Pembahasan	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	103
A. KESIMPULAN	106
B. ARAN	106
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER	
LAMPIRAN	

DAFAR TABEL

Tabel I.1 Rekapitulasi Jumlah Riset Dosen Tahun	4
Tabel III.1 Oprasional Variabel	37
Tabel III.2 Distribusi Populasi Dan Sampel	39
Tabel III.3 Skala Pengukuran Likert	41
Tabel III.4 Kriteria Kecocokan Model	45
Tabel IV.1 Rangkuman Gambaran Umum Tempat Penelitian	52
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	54
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan	54
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Kemampuan.....	55
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	56
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas.....	57
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	58
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja ...	59
Tabel IV.10 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja	60
Tabel IV.11 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kepuasan.	62
Tabel IV.12 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kemampuan.	64
Tabel IV.13 Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi.	66
Tabel IV.14 Hasil olah data uji normalitas	68
Tabel IV.15 Hasil Olah Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	71
Tabel IV.16 Hasil Olah Uji Validitas Kepuasan.....	73
Tabel IV.17 Hasil Olah Uji Validitas Kemampuan	75
Tabel IV.18 Hasil Olah Uji Validitas Motivasi	77
Tabel IV.19 Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel IV.20 Goodess Of Fit Index	79
Tabel IV.21 Pengaruh Antar Variabel.....	83
Tabel IV.22 Rekapitulasi Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung..	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 kerangka pemikiran	34
Gambar III.1 Model Penelitian Empirik dengan Notasi LISREL....	44
Gambar IV.1 Pengujian <i>Loading factor</i> Kinerja.....	70
Gambar IV.2 Pengujian <i>Loading factor T-Value</i> Kinerja	70
Gambar IV.3 Pengujian <i>Loading factor</i> Kepuasan	72
Gambar IV.4 Pengujian <i>Loading factor T-Value</i> Kepuasan.....	72
Gambar IV.5 Pengujian <i>Loading factor</i> Kemampuan.....	74
Gambar IV.6 Pengujian <i>Loading factor T-Value</i> Kemampuan	74
Gambar IV.7 Pengujian <i>Loading factor</i> Motivasi	76
Gambar IV.8 Pengujian <i>Loading Factor T-Value</i> Motivasi.....	76
Gambar IV.9 Hasil Olah Data <i>Model Struktural</i>	80
Gambar IV.10 Hasil Olah Data <i>T-Value</i>	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset organisasi yang sangat penting peranan dan fungsinya, tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lainnya. Oleh karenanya kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kemampuan SDM yang ada didalamnya. Dengan pengaturan manajemen SDM secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional harus dimulai sedini mungkin sejak perekrutan karyawan penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya.

Dunia Organisasi dalam hal ini adalah lembaga pendidikan tinggi, sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan organisasi. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah SDM, karena SDM merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Diantara organisasi yang memiliki perhatian terhadap SDM nya adalah lembaga pendidikan. Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan

Manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah dosen.

Salah satu kajian penting dalam SDM adalah kinerja menurut Bintoro (2017:106) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakai bersama.

Menurut Kasmir (2016:192) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja dimana kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Bintoro (2017:91) kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, yaitu faktor kemampuan dan

motivasi. Menurut Lendi (2016) Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan serta kekuatan seorang individu dalam melakukan pekerjaan dimana dalam pekerjaan itu membutuhkan mental berfikir guna dapat memecahkan masalah. Dimana setiap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sepatutnya memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu. disamping itu juga harus memiliki motif, oleh karena itu kemampuan seseorang belumlah cukup efektif untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada motivasi yang jelas dan dibangun dari pemahaman yang kuat terhadap apa dan bagaimana mengerjakannya serta hasilnya.

Sampai saat ini, banyak penelitian mengenai kepuasan kerja dan kinerja organisasi dilakukan pada organisasi bisnis. Peneliti tertarik untuk mendalami kepuasan kerja dan kinerja organisasi khususnya pada dosen universitas karena universitas memiliki ciri dan tujuan yang berbeda dengan organisasi bisnis, dan pekerjaan dosen memiliki karakteristik dan dinamika yang berbeda dengan pekerjaan lain, selain itu pula peneliti menemukan penelitian yang dilakukan oleh Nenny Anggraeni (2011) dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kemampuan dengan kinerja.

Penelitian selanjutnya yang menunjukkan perbedaan hasil yaitu penelitian yang dilakukan oleh Syahalam, Nugroho dan Nasution (2013) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. penelitian yang menyatakan perbedaan hasil adalah penelitian yang dilakukan oleh Pramudyo (2010) yang menunjukkan hasil

yaitu motivasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja dosen negeri yang di pekerjakan pada kopertis wilayah V Yogyakarta.

Dari penelitian-penelitian tersebut peneliti menemukan adanya perbedaan pendapat antara faktor faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa untuk menyimpulkan hasil yang dapat menjadi pembandingan antara penelitian penelitian tersebut.

Berdasarkan data statistik dari L2DIKTI tahun 2020 diketahui bahwa masih kurangnya minat dosen perguruan tinggi swasta untuk melakukan penelitian atau pengabdian kepada masyarakat, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Jumlah Riset Dosen Tahun 2016-2019

Universitas	Tahun				Total
	2016	2017	2018	2019	
Perguruan tinggi negeri	553	748	839	638	2.778
Perguruan tinggi swasta	94	369	829	182	1.474
Total	647	1.117	1.688	820	4.252

Sumber data : <https://insentiki.ristekbrin.go.id>

Berdasarkan data di atas tampak jumlah riset dosen tahun 2016-2019 memang mengalami kenaikan, akan tetapi pada tahun 2019 tampak mengalami penurunan cukup tajam. Data tersebut menggambarkan

kinerjanya masih rendah artinya secara kuantitas penelitian dosen masih perlu perhatian dari lembaga tempat Dosen tersebut bekerja. (Republika.co.id). Data Kemendikbud menyebutkan, jumlah dosen di Indonesia mencapai sebanyak 160 ribu. Jumlah ini belum sebanding dengan jumlah mahasiswa sebanyak 5,5 juta orang.

Dalam beberapa tahun terakhir ini telah banyak dibuat nota kesepakatan (MoU) dalam bidang penelitian antara perguruan tinggi di Indonesia dan perguruan tinggi di luar negeri, tetapi realisasi di lapangan MoU tersebut masih sangat sedikit ditindak lanjuti. (<https://simlitabmas.ristekbrin.go.id>).

Berdasarkan wawancara dengan beberapa dosen fenomena yang terjadi di beberapa Perguruan Tinggi Swasta Kota Palembang yang menggambarkan pada faktor kinerja adalah kualitas kerja dalam hal ini ada beberapa Dosen belum sesuai dengan latar belakang pendidikan. Saat mengajar Dosen belum memahami materi yang diajarkan dengan penguasaan strategi pembelajaran yang baik, kemampuan Dosen dalam menyampaikan materi kuliah yang kurang komunikatif sehingga tidak menumbuhkan semangat belajar pada mahasiswa, dan terakhir adalah kurangnya kreatifitas dosen yakni tidak aktifnya dosen saat melakukan pembelajaran dan cara mengajar dosen yang masih monoton sehingga mengakibatkan kejenuhan didalam ruangan kelas artinya siapa yang benar-benar memiliki kualifikasi yang sesuai sebagai Dosen, maka akan berdampak kepada seberapa baik kualitas Dosen yang dimiliki oleh lembaga Pendidikan tinggi tersebut.

Menjadi seorang Dosen juga diperlukan sebuah komitmen yang kuat, sehingga akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan juga memberikan kontribusi bagi perguruan tinggi. Secara nyata di lapangan didapatkan bahwa banyak dosen hanya melaksanakan tugas sebatas mengajar saja sebab mempunyai tugas lain baik sebagai pegawai negeri sipil maupun karyawan swasta, kurangnya tanggung jawab dosen terhadap pelaksanaan tri dharma

perguruan tinggi dan Dosen tidak aktif memberikan kontribusi pemikiran kepada Perguruan tinggi tempat ia bekerja ini menunjukkan komitmen yang rendah.

Salah satu penyebab rendahnya kinerja di atas adalah kepuasan dosen yang belum maksimal. Diantara fenomena yang terjadi pada faktor kepuasan adalah kesetiaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan dosen menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti beberapa dosen perguruan tinggi swasta kota Palembang ada dosen yang kurang memberikan kesetiaan pada instansi contohnya dosen mengajar lebih dari satu universitas sehingga proses mengajar menjadi tidak maksimal, di samping itu sikap kesetiaan terhadap organisasinya juga diperlukan dan ini merupakan proses yang terus berlanjut yang mana partisipasi organisasi harus memberikan perhatiannya pada organisasi demi keberhasilan serta kesejahteraan bersama yang terus berlanjut. selain kesetiaan indikator yang mempengaruhi kepuasan adalah kepemimpinan, dosen kurang mempunyai pribadi yang kuat terlihat dari kurangnya kegigihan dosen dalam upaya update bahan ajar kurang dapat memotivasi mahasiswa. sehingga tidak menumbuhkan semangat belajar pada mahasiswa, terakhir adalah kreatifitas yakni tidak aktifnya dosen saat melakukan pembelajaran dan cara mengajar dosen yang masih monoton sehingga mengakibatkan kejenuhan didalam ruangan kelas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan di atas adalah kemampuan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan dosen di perguruan tinggi swasta di kota Palembang rendahnya minat dosen perguruan tinggi swasta untuk melakukan riset dan kurangnya kemampuan dosen meneliti mengakibatkan minimnya khazanah ilmu yang diajarkan karena bahan pengajaran yang diajarkan kurang aktual.

Faktor penyebab rendahnya publikasi ilmiah pada jurnal ilmiah internasional bereputasi dari para dosen di perguruan tinggi di Indonesia diduga karena beberapa alasan, sebagai berikut. a. Kurangnya rasa percaya diri atas mutu penelitiannya dibandingkan dengan mutu penelitian para ilmuwan di negara-negara yang telah maju. b. Kurangnya kemampuan menganalisis dan menafsirkan hasil penelitiannya secara komprehensif. c. Rendahnya dorongan dan motivasi para dosen untuk menuliskan hasil penelitiannya pada jurnal ilmiah internasional bereputasi. d. Kurang dikenalnya para peneliti dari perguruan tinggi di Indonesia di forum jurnal internasional. e. Kurangnya pengalaman dosen untuk melakukan penelitian.

Selain dari beberapa fenomena di atas motivasi juga berpengaruh pada kinerja dosen di Universitas swasta kota Palembang. Permasalahan rendahnya minat dosen menulis buku menurut Direktur Politeknik Negeri Jakarta (PNJ), Abdillah dipengaruhi pada insentif atau motivasi. Abdillah mengatakan, budaya menulis buku harus disosialisasikan kepada kalangan dosen. Sehingga menulis buku menjadi budaya di kalangan akademisi.(Republika.co.id). Pengamat pendidikan dan dosen Universitas Paramadina, Jakarta, M Abduh

Zen,(2019) menerangkan ada sejumlah kendala bagi dosen untuk menulis buku. Pertama, terbatasnya kemampuan dan keahlian dosen dalam menulis buku serta konten pengetahuan. Hal ini di buktikan dalam wawancara kepada dosen adanya fenomena yaitu keinginan dosen untuk menapat pengakuan dalam hal ini kurangnya penghargaan terhadap presatasi,tidak adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, serta pemimpin yang belum adil dan bijaksana. Masalah kedua yaitu *supervisi* yang baik, dalam suatu pekerjaan *supervisi* adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan, dalam fenomena yang terjadi nampaknya masih belum adanya supervisi yang baik sehingga krang mendapat bimbingan dan pengarahaan dalam melaksanakan tugasnya. Faktor yang lain adalah kurang tersedianya penghargaan bagi dosen yang telah melakukan tridarma perguruan tinggi dengan baik, dalam hal ini banyak perguruan tinggi yang belum memperhatikan penghargaan bagi dosen yang telah menjalankan tridarma perguruan tinggi dengan baik sebagai motivasi agar dosen selalu memperhatikan dan menjalankan tridarma perguruan tinggi , sehingga dosen tidak melakukan tridarma perguruan tinggi dengan baik.

Dikarenakan adanya fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek Perguruan Tinggi Swasta di Palembang dengan judul Pengaruh Kemampuan dan motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Dosen di Universitas Swasta Kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh kemampuan terhadap Kepuasan Kerja di Universitas Swasta Kota Palembang?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap Kepuasan Kerja di Universitas Swasta Kota Palembang?
3. Bagaimanakah pengaruh kemampuan terhadap kinerja di Universitas Swasta Kota Palembang?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas swasta kota Palembang?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan terhadap kinerja dosen di Universitas swasta kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap Kepuasan Kerja di Universitas Swasta Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kepuasan Kerja di Universitas Swasta Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja di Universitas Swasta Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas swasta kota Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja dosen di Universitas swasta kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Aspek teoristis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan dan motivasi terhadap kepuasan dan berdampak pada kinerja.

2. Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik bagi peneliti maupun pihak-pihak lain yang terkait. Signifikan dalam penelitian ini bisa meliputi beberapa aspek antara lain sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti atau penulis dengan kepentingan sejenis.
- b. Sebagai bahan masukan bagi Universitas Swasta Kota Palembang dalam melakukan kebijakan dan pengambilan keputusan terutama untuk meningkatkan kinerja dosen.
- c. Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin universitas, untuk mengevaluasi organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, Tristayasa, Satria. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*. Vol.1, No.11: 1-14
- Agung, Anak Ngurah, Dhermawan, Bagus, Adnyana, Gde Sudibya dan Mudiarta, Wayan Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.6, No.2: 173-184
- Atya Nur Aisha (2013) pengaruh kemampuan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol.5, No.2: 2013
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:Gaya Media.
- Chandra, Teddy dan Priyono. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, Vol.9No.1: 131-140
- Diyanti, Hubeis Musa, dan Afandi Joko. (2017). pengaruh motivasi terjadinya iklim kerja terhadap kepuasan terjadinya implikasinya terhadap kinerja tenaga kependidikan institut pertanian bogor. *Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen*. Vol.3 No.3 september 2017.
- Fahmi.Irham. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gunarto.Muji. (2013). *Membangun Model Persamaan Struktural (SEM) Dengan Program Lisrel*. Palembang: Tunas Gemilang Press
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- <https://simlitabmas.ristekbrin.go.id/Docs/Panduan/pkln/1pendahuluan.html>
- hasibuan. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara sawo raya
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

- Marliza Yuyuk (2012) pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja dosen pada universitas musi rawas. *Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen*. Vol.3 No.2 september 2012.
- Nanik Alfiyah (2019) *the effect of compensation, work environment, and training on employee performance of politeknik LP3I Jakarta*. . *Journal of manajemen*. Vol. 2, No.1 march 2019
- Nasution, Nugroho Sigit, Syahalam Endy. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, imbalan, terhadap kinerja dosen sertifikasi dalam melaksanakan proses belajar mengajar di POLTEKES KEMENKES Bengkulu. *Journal ilmiah manajemen*. Vol. 15, No.3 Oktober 2013
- Nenny Anggraeni (2011) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (Stsi) Bandung. *jurnal Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol 12 No. 2, Oktober 2011
- Ni Kadek Ari Novi and Made Surya Putra (2020) *effect of the work environment, compensation, motivation on employee work productivity*. *Jurnal media ekonomika*. Vol. 3, No.2 july 2020
- Ni Luh Sekerti (2016) *influence of work ability work discipline work motivation on job satifaction and administratove employee performance in university marwasewa*. *Jurnal economic* . Vol.5, No.2: 2016
- Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dab Bisnis Universitas Mhammadiyah palembang.
- Pramudyo anung. (2010). *Jurnal analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri pada wilayah kopertis V Yogyakarta*. Vol.1 No.1, Februari 2010
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., Hakim, L., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Organisasional, K., Organisasi, B., Kerja, L., & Kerja, K. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Analysis of Leadership Style, Organisational Commitment, Organisational Culture, and Work Environment To Employee Satisfaction*. *Dimensi*, 9(2), 186–201.
- Priansa.Donni.Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung:Alfabeta.
- Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dab Bisnis Universitas Mhammadiyah palembang.

- Satiyono Dwi dan Tri Bodroastuti. *Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Staf Kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang)*. Tesis tidak dipublikasikan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suhada, Nisa Ulul Marfa, Sinta Puspita. Analisis sertifikasi dosen dan motivasikerja terhadap kepuasan kerja dosen universitas swasta di kota Palembang. *Jurnal media wahana ekonomika*. Vol. 14, no.2 juli 2017 : 1-3
- Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syahrudin Y (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 13(1):1907-3011
- Yenny Verawati dan Saptarini Widyawati. (2017). *Pengaruh Faktor Finansial, Faktor Sosial, Dan Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Kesiman Denpasar*. *Jurnal Bakti Saraswati* 6(1):2088-2149