JUMANSI : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan
Volume : 8 | Nomor 1 | Januari 2026 | E-ISSN : 2797-6238|
https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi

Eksplorasi Dinamika Motivasi dan Kepuasan Kerja Dosen dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi di Perguruan Tinggi Kota Serang

Author:
Moh. Sutoro[1]
Khaeruman[2]

Afiliation:
Universitas Bina Bangsa[1,2]

Corresponding email
khaeruman.oce@gmail.com

This is an Creative Commons License
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:
Latar belakang: Kinerja dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Pemahaman terhadap hubungan antarvariabel ini penting untuk meningkatkan efektivitas manajemen pendidikan dan kualitas layanan akademik di perguruan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
Metode penelitian: Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada dosen di beberapa perguruan tinggi. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial, termasuk pengujian hubungan antarvariabel serta pengaruh mediasi kepuasan kerja.
Hasil penelitian: Temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi dosen agar kinerja akademik optimal.
Kesimpulan: Penelitian menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja dosen tidak hanya bergantung pada motivasi individu, tetapi juga pada budaya organisasi dan kepuasan kerja. Perguruan tinggi disarankan untuk merancang strategi pengelolaan SDM yang holistik, dengan fokus pada penguatan budaya positif, pemberian insentif motivasional, dan peningkatan kepuasan kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Dosen.

Pendahuluan

Manajemen merupakan disiplin ilmu yang mempelajari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Peran manajemen tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga mencakup pengelolaan sumber daya manusia (SDM) agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas dan inovasi organisasi. Praktik manajemen yang efektif dapat mendorong perilaku positif dalam organisasi melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, termasuk dosen. Pemahaman mengenai hubungan antara manajemen, motivasi, dan kepuasan kerja menjadi penting dalam konteks perilaku organisasi di pendidikan tinggi (Susilawati & Setiawan, 2021).

Perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana individu dan kelompok berinteraksi dalam suatu organisasi, serta bagaimana interaksi tersebut mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Bidang ini mengintegrasikan perspektif psikologi, sosiologi, dan manajemen untuk menjelaskan dinamika interaksi sosial di tempat kerja. Dalam konteks dosen, perilaku organisasi mencerminkan sikap dan tindakan akademik yang menunjukkan profesionalisme dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat (Puspitasari, Askafi, & Mulyaningtyas, 2025). Motivasi dan kepuasan kerja memegang peran penting karena dapat memengaruhi pola komunikasi, kerja sama, serta kontribusi individu dalam organisasi.

Motivasi kerja adalah dorongan intrinsik maupun ekstrinsik yang mempengaruhi kesiapan seseorang untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya. Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, termasuk pengakuan profesional, kondisi kerja, dan peluang pengembangan karier. Kedua faktor ini secara signifikan memengaruhi perilaku organisasi dan komitmen dosen terhadap institusi (Wijaya, Martin, Tambunan, Hou, & Chaniago, 2025). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap perilaku organisasi dosen (Yunanto & Utami, 2023).

Konteks regional menjadi faktor yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, karena perguruan tinggi di Kota Serang memiliki variasi budaya organisasi dan struktur manajemen yang berbeda-beda. Survei pendahuluan menunjukkan adanya perbedaan persepsi dosen terkait faktor-faktor motivasi, seperti penghargaan profesional, peluang pengembangan karier, dan dukungan manajemen, serta kepuasan kerja yang terkait dengan lingkungan kerja akademik. Perbedaan ini berdampak pada perilaku dosen, termasuk tingkat keterlibatan, produktivitas, dan loyalitas terhadap institusi.

Fenomena penelitian ini menunjukkan bahwa di perguruan tinggi Kota Serang terdapat variasi yang signifikan dalam tingkat motivasi dan kepuasan kerja dosen, yang berdampak langsung terhadap perilaku organisasi. Beberapa dosen menunjukkan komitmen tinggi dan keterlibatan aktif dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, sementara sebagian lainnya cenderung kurang termotivasi dan mengalami kepuasan kerja rendah. Perbedaan ini sering kali muncul akibat variasi dalam pengakuan profesional, kesempatan pengembangan karier, dukungan manajemen, dan kondisi lingkungan akademik. Fenomena tersebut menimbulkan ketimpangan dalam kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat, yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan strategis institusi. Hal ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki korelasi kuat terhadap perilaku proaktif dan produktivitas dosen dalam konteks pendidikan tinggi (Puspitasari, Askafi, & Mulyaningtyas, 2024; Wijaya, Martin, Tambunan, Hou, & Chaniago, 2025).

Masalah-masalah yang ada di lapangan antara lain terkait rendahnya tingkat kepuasan kerja pada sebagian dosen akibat beban administrasi yang tinggi, kurangnya penghargaan terhadap kinerja, dan terbatasnya peluang pengembangan profesional. Kondisi ini berdampak pada munculnya perilaku organisasi yang kurang optimal, seperti rendahnya partisipasi dalam kegiatan akademik, kurangnya kolaborasi antar rekan sejawat, serta minimnya inovasi dalam proses pembelajaran dan penelitian. Selain itu, manajemen institusi belum sepenuhnya menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara menyeluruh, sehingga fenomena ini terus berulang. Situasi ini menegaskan pentingnya penelitian yang mendalam untuk memahami

dinamika motivasi dan kepuasan kerja dosen serta bagaimana kedua faktor tersebut dapat diarahkan untuk meningkatkan perilaku organisasi secara berkelanjutan (Susilawati & Setiawan, 2021; Yunanto & Utami, 2023).

Penelitian-penelitian menegaskan pentingnya motivasi dan kepuasan kerja dalam membentuk perilaku organisasi dosen di perguruan tinggi. Puspitasari, Askafi, & Mulyaningtyas (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku warga organisasi dosen, dan kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut. Susilawati & Setiawan (2021) menekankan bahwa budaya organisasi yang kondusif mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga kinerja dosen menjadi lebih optimal. Selanjutnya, Wijaya, Martin, Tambunan, Hou, & Chaniago (2025) menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, keterbukaan budaya, dan tingkat burnout turut memengaruhi kepuasan kerja dan perilaku profesional dosen di lingkungan pendidikan tinggi. Dunggio (2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja secara langsung memediasi pengaruh motivasi terhadap pencapaian kinerja akademik dosen. Terakhir, Yunanto & Utami (2023) menunjukkan bahwa kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik berdampak positif pada prestasi kerja dosen, terutama dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sehingga pengelolaan motivasi dan kepuasan kerja menjadi strategi kunci bagi manajemen perguruan tinggi dalam membangun perilaku organisasi yang produktif dan berkelanjutan.

Meskipun penelitian terdahulu telah menekankan hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan perilaku organisasi dosen, sebagian besar penelitian dilakukan di perguruan tinggi di Jawa Timur, Sulawesi, dan beberapa wilayah nasional lainnya, sehingga konteks lokal Kota Serang masih minim dieksplorasi. Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya cenderung fokus pada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja atau kepuasan kerja sebagai mediator tunggal, tanpa mempertimbangkan dinamika interaksi kedua faktor ini dalam membentuk perilaku organisasi secara holistik. Fenomena variasi persepsi dosen terkait dukungan manajemen, penghargaan profesional, dan peluang pengembangan karier di perguruan tinggi Kota Serang belum banyak dikaji secara empiris. Hal ini menimbulkan *research gap* yang signifikan, yaitu perlunya studi yang mengintegrasikan motivasi dan kepuasan kerja dalam kerangka perilaku organisasi dosen di lingkungan pendidikan tinggi lokal, serta mengeksplorasi faktor-faktor spesifik yang memengaruhi interaksi tersebut.

Novelty penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap dinamika motivasi dan kepuasan kerja dosen di perguruan tinggi Kota Serang, yang belum banyak dibahas dalam literatur. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan eksploratif untuk mengidentifikasi bagaimana kedua faktor tersebut secara simultan membentuk perilaku organisasi, termasuk pengaruh konteks institusi dan budaya kerja lokal. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur perilaku organisasi di pendidikan tinggi Indonesia, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perguruan tinggi dalam merancang strategi peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan perilaku profesional dosen secara berkelanjutan. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang relevan secara kontekstual, memberikan kontribusi teoretis sekaligus aplikatif bagi pengembangan kualitas sumber daya manusia di sektor pendidikan tinggi.

Studi Literatur

Motivasi Dua Faktor (Herzberg)

Teori Motivasi Dua Faktor menjelaskan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor: motivator (intrinsik) seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan, serta faktor hygiene (ekstrinsik) seperti gaji, hubungan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Motivator meningkatkan kepuasan dan dorongan kerja, sedangkan kurangnya faktor hygiene dapat menyebabkan ketidakpuasan. Teori ini relevan dalam konteks perguruan tinggi, di mana motivasi dosen menjadi kunci perilaku organisasi yang produktif (Ahmadi, Herwidyaningtyas, & Fatimah, 2025; Shokib, Budiyati, & Widiastuti, 2025).

Characteristics Theory (Hackman & Oldham)

Teori Job Characteristics menekankan bahwa desain pekerjaan memengaruhi motivasi, kepuasan, dan perilaku kerja. Lima karakteristik inti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik memengaruhi keadaan psikologis karyawan yang meningkatkan motivasi intrinsik. Dalam konteks dosen, desain tugas akademik yang bermakna dapat mendorong keterlibatan aktif, tanggung jawab profesional, dan perilaku organisasi positif. Pendekatan ini membantu memahami bagaimana lingkungan kerja akademik membentuk perilaku dosen (Omar, Idrus, & Jamal, 2025; Ahmadi, Herwidyaningtyas, & Fatimah, 2025).

Job Satisfaction dalam Konteks Akademik

Job satisfaction merupakan indikator perasaan individu terhadap pekerjaan, meliputi aspek psikologis dan emosional yang memengaruhi perilaku organisasi. Tingkat kepuasan kerja akademik berkaitan dengan motivasi, hubungan sosial, dan lingkungan kerja kondusif. Kepuasan kerja berperan dalam mempertahankan kinerja dan komitmen dosen terhadap institusi, sekaligus mendorong perilaku organisasi yang produktif. Studi terbaru menegaskan bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja dosen dan kualitas pelayanan pendidikan tinggi (Omar, Idrus, & Jamal, 2025; Shokib, Budiyati, & Widiastuti, 2025).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi secara mendalam dinamika motivasi dan kepuasan kerja dosen serta dampaknya terhadap perilaku organisasi di perguruan tinggi Kota Serang. Pendekatan ini dipilih karena mampu menangkap pengalaman, persepsi, dan interaksi sosial yang kompleks, serta memahami fenomena secara kontekstual. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak NVivo untuk mempermudah pengkodean, tema, dan triangulasi data. Penelitian dilakukan selama bulan November – Desember 2025 (Omar, Idrus, & Jamal, 2025; Shokib, Budiyati, & Widiastuti, 2025).

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif yang bertujuan memahami pengalaman subjektif dosen terkait motivasi dan kepuasan kerja serta bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi perilaku organisasi. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi persepsi, sikap, dan interaksi sosial secara mendalam dalam konteks perguruan tinggi, sehingga diperoleh data yang kaya dan kontekstual (Ahmadi, Herwidyaningtyas, & Fatimah, 2025).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah beberapa perguruan tinggi di Kota Serang, dengan pertimbangan keberagaman program studi, jumlah dosen, dan budaya institusi yang berbeda. Penelitian dilakukan pada periode November – Desember 2025, agar seluruh pengumpulan data dan observasi dapat mencakup aktivitas akademik utama, termasuk kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat, sehingga fenomena motivasi dan kepuasan kerja dapat teramati secara utuh (Omar, Idrus, & Jamal, 2025).

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumen. Wawancara diarahkan untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan sikap dosen terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan perilaku organisasi. Observasi digunakan untuk melihat interaksi nyata dosen di lingkungan akademik, sedangkan studi dokumen mencakup laporan kinerja, panduan tugas, dan kebijakan institusi yang relevan.

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan NVivo, perangkat lunak yang mempermudah pengkodean, identifikasi tema, dan triangulasi data. Proses analisis meliputi transkripsi wawancara, pengkodean awal, identifikasi tema utama, dan hubungan antar tema. Analisis ini mengikuti prosedur induktif untuk menemukan pola, kategori, dan hubungan antar faktor motivasi, kepuasan kerja, dan perilaku organisasi, sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif (Shokib, Budiyati, & Widiastuti, 2025; Ahmadi, Herwidyaningtyas, & Fatimah, 2025).

Hasil

Hasil penelitian ini menyajikan temuan utama dari analisis data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap dosen di perguruan tinggi Kota Serang. Data dianalisis menggunakan NVivo untuk mengidentifikasi tema-tema dominan terkait motivasi kerja, kepuasan kerja, dan perilaku organisasi dosen. Temuan disajikan dalam tiga tabel kategorisasi utama, persepsi dosen, serta hubungan antar variabel untuk menggambarkan fenomena secara kontekstual.

Tabel 1. Kategori Utama Motivasi dan Kepuasan Kerja

Kategori	Deskripsi Kode NVivo
Motivasi Intrinsik	Aspek internal seperti rasa pencapaian, makna pekerjaan, tanggung jawab profesional
Motivasi Ekstrinsik	Faktor eksternal seperti penghargaan, gaji, dan fasilitas kerja
Kepuasan Kerja	Persepsi dosen terhadap lingkungan kerja, hubungan kolegial, dan pengakuan profesional

Sumber: Data primer NVivo (2025)

Tabel 1 menunjukkan tiga kategori utama yang muncul dari proses *coding* NVivo. Motivasi intrinsik menonjol sebagai tema utama, diikuti motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dosen lebih terdorong oleh aspek internal yang memberi makna terhadap

pekerjaan daripada faktor eksternal. Temuan ini sejalan dengan Omar, Idrus, & Jamal (2025) yang menekankan dominasi motivasi intrinsik dalam kepuasan kerja akademik.

Tabel 2. Persepsi Dosen terhadap Perilaku Organisasi

Aspek Perilaku Organisasi	Keterangan
Keterlibatan Dalam Tim	Tingkat partisipasi aktif dosen dalam tim akademik
Komunikasi Efektif	Kualitas interaksi dan transfer informasi antar dosen
Inisiatif Riset Baru	Motivasi untuk mengembangkan penelitian dan inovasi

Sumber: Hasil wawancara dan observasi NViv

Tabel 2 menggambarkan persepsi dosen terhadap aspek perilaku organisasi. Keterlibatan dalam tim dan komunikasi efektif cenderung lebih dominan, sedangkan inisiatif riset baru masih perlu ditingkatkan. Hal ini konsisten dengan Puspitasari, Askafi, & Mulyaningtyas (2024), yang menunjukkan motivasi intrinsik mendorong keterlibatan aktif, namun dukungan institusi mempengaruhi inovasi penelitian.

Tabel 3. Hubungan Antar Variabel Utama

Variabel	Hubungan
Motivasi → Kepuasan	Keterkaitan kuat antara motivasi dan kepuasan kerja dosen
Kepuasan → Perilaku Organisasi	Kepuasan kerja mempengaruhi perilaku organisasi secara moderat
Motivasi → Perilaku Organisasi	Motivasi berperan penting dalam membentuk perilaku organisasi

Sumber: Matrik Hubungan NVivo

Tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku organisasi, sementara kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut. Temuan ini konsisten dengan Yunanto & Utami (2023), yang menekankan peran kepuasan kerja sebagai penghubung antara motivasi dan prestasi akademik dosen.

Pembahasan

Pembahasan ini menganalisis temuan penelitian dengan membandingkan teori dan penelitian terdahulu, untuk menjawab tujuan penelitian. Terdiri dari empat sub-bab yang membahas antar tema utama:

1. Motivasi Kerja Dosen

Motivasi kerja merupakan faktor utama yang mendorong perilaku positif dosen. Tema-tema yang muncul meliputi pencapaian akademik, tanggung jawab profesional, dan makna pekerjaan. Sebagian besar dosen menyatakan bahwa motivasi intrinsik lebih berperan daripada faktor eksternal. Temuan ini sejalan dengan Job Characteristics Theory, yang menekankan bahwa makna tugas dan otonomi meningkatkan motivasi intrinsik (Hackman & Oldham, 1975). Studi Omar, Idrus, & Jamal (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan erat dengan kepuasan kerja akademik.

2. Kepuasan Kerja Dosen

Kepuasan kerja bervariasi tergantung aspek yang diamati. Aspek hubungan kolegial dan pengakuan profesional menunjukkan tingkat kepuasan tinggi, sementara kompensasi dan peluang karier masih menjadi tantangan. Hal ini sejalan dengan Shokib, Budiyati, & Widiastuti (2025), yang menemukan kepuasan kerja memengaruhi perilaku, namun tidak selalu ditentukan oleh motivasi saja. Kepuasan moderat ini memengaruhi inisiatif riset, yang menunjukkan perlunya strategi peningkatan kepuasan kerja dosen.

3. Perilaku Organisasi dan Interaksi Sosial

Perilaku organisasi dosen ditandai oleh keterlibatan tim dan komunikasi efektif yang dominan. Namun, inisiatif riset baru masih perlu perhatian. Hasil ini mendukung pandangan Wirawan (2022) dan Puspitasari, Askafi, & Mulyaningtyas (2024), bahwa lingkungan kolaboratif meningkatkan keterlibatan organisasi, tetapi inovasi dipengaruhi oleh faktor struktural dan dukungan manajemen.

Analisis tiap variabel menunjukkan motivasi memiliki korelasi kuat dengan perilaku organisasi, sementara kepuasan kerja berperan sebagai mediator. Hal ini mendukung temuan Yunanto & Utami (2023) bahwa kepuasan kerja menjembatani motivasi dan prestasi akademik. Penelitian ini menegaskan bahwa strategi peningkatan perilaku organisasi harus komprehensif, mencakup aspek intrinsik, struktural, dan kebijakan institusi.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dosen merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku organisasi di perguruan tinggi Kota Serang. Motivasi intrinsik, yang mencakup rasa pencapaian, tanggung jawab profesional, dan makna pekerjaan, terbukti menjadi pendorong utama perilaku positif dosen, termasuk keterlibatan dalam tim dan kontribusi akademik. Motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan, kompensasi, dan fasilitas, juga berperan, namun dampaknya lebih moderat dibandingkan motivasi intrinsik.

Kepuasan kerja dosen dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hubungan kolegial, pengakuan profesional, serta kesempatan pengembangan karier. Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara motivasi dan perilaku organisasi, tetapi tidak selalu menentukan perilaku proaktif secara langsung. Hal ini menegaskan bahwa strategi peningkatan perilaku organisasi harus mengintegrasikan upaya peningkatan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja secara bersamaan.

Perilaku organisasi dosen, seperti keterlibatan dalam tim, komunikasi efektif, dan inisiatif riset, menunjukkan variasi yang dipengaruhi oleh tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan institusi. Interaksi antar variabel menekankan pentingnya pendekatan holistik, di mana kebijakan manajemen, dukungan struktural, dan pengakuan profesional menjadi elemen kunci dalam menciptakan perilaku organisasi yang produktif dan berkelanjutan.

Ucapan Terima Kasih

Alhamdulillah, kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung terselesaikannya penelitian ini. Terima kasih kepada dosen pembimbing, rekan sejawat, dan seluruh responden yang bersedia meluangkan waktu serta memberikan data. Dukungan moral, saran, dan bantuan teknis sangat berarti. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu, praktik manajemen, dan peningkatan kinerja tenaga pendidik di perguruan tinggi.

Referensi

Ahmadi, E. A., Herwidyaningtyas, F. B., & Fatimah, S. (2025). The influence of organizational culture, work motivation, and job satisfaction on management lecturer performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research, 1*(3), 116–127. https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i3.68

Educenter, A. (2025). The impact of innovative behavior and job satisfaction on lecturer performance at universities in Southeast Sulawesi. *Educenter: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 4*(2), 25–37. https://doi.org/10.55904/educenter.v4i2.1477

Dunggio, T. (2021). Work motivation on lecturer achievement: Job satisfaction as mediating variable. *Jurnal Manajemen, 25*(2), 120–134. https://doi.org/10.24912/jm.v25i2.742

Omar, M. S., Idrus, I. M., & Jamal, N. A. (2025). The influence of job motivation on job satisfaction: A case study of polytechnic academic staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities, 6*(1), 145–159. https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i1.624

Puspitasari, Y. D., Askafi, E., & Mulyaningtyas, R. D. (2024). Pengaruh motivasi terhadap perilaku warga organisasi pada dosen perguruan tinggi: Peran pemediasi kepuasan kerja. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING), 7*(5), 75–82. https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.9543

Shokib, S., Budiyati, Y., & Widiastuti, H. (2025). Peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 17*(3), 290–302. https://doi.org/10.26623/jreb.v17i3.11029

Susilawati, & Setiawan, E. N. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akuntansi. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan, 3*(2), 11–22. https://doi.org/10.47709/jumansi.v3i2.2234

Wijaya, E., Martin, M., Tambunan, D., Hou, A., & Chaniago, S. (2025). Enhancing job satisfaction in higher education: The role of cultural openness, servant leadership, and burnout. *Society, 13*(1), 169–191. https://doi.org/10.33019/society.v13i1.793

Yunanto, Y., & Utami, S. (2023). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dosen Universitas Kadiri. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 2*(1), 52–64. https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.21