

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan institusi strategis yang berperan penting dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, menghasilkan inovasi melalui penelitian, serta memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat melalui kegiatan pengabdian. Melalui pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, kampus menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang secara langsung berpengaruh terhadap kemajuan sosial dan ekonomi suatu bangsa. Kualitas perguruan tinggi sangat ditentukan oleh keberhasilan proses pendidikan yang berlangsung di dalamnya, sehingga kinerja dosen menjadi salah satu faktor utama dalam mewujudkan tujuan pendidikan tinggi. Dosen tidak hanya bertanggung jawab dalam proses pembelajaran, tetapi juga memiliki peran penting dalam penelitian dan pengabdian masyarakat. Perguruan tinggi tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga menjadi motor penggerak pembangunan sosial dan ekonomi.

Universitas Putra Bangsa (UPB) merupakan perguruan tinggi swasta yang berada di Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Kampus ini berawal dari berdirinya STIE Putra Bangsa, yang resmi mendapatkan izin operasional melalui Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 75/D/0/2001 pada tanggal 5 Juli 2001. Lembaga ini dikelola oleh Yayasan Pendidikan Putra Bangsa yang sebelumnya telah berdiri pada tahun 2000. Seiring perkembangan jumlah

mahasiswa, peningkatan mutu akademik, serta pembukaan program studi baru, STIE Putra Bangsa kemudian berkembang menjadi sebuah universitas.

Saat ini UPB memiliki dua lokasi kampus, yaitu Kampus 1 di Pejagoan dan Kampus 2 di Kemranjen Banyumas. Sebagai institusi pendidikan tinggi, UPB berkomitmen menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Peningkatan mutu pendidikan terus dilakukan, terbukti dengan diraihnya akreditasi institusi “Baik Sekali” dari BAN-PT untuk periode 2023–2027. Pencapaian ini memperlihatkan bahwa UPB menjadi salah satu perguruan tinggi yang berkembang pesat dan memiliki kontribusi penting bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia di wilayah Kebumen dan sekitarnya (Universitas Putra Bangsa, 2025). Kampus Universitas Putra Bangsa mendapatkan gelar tersebut karena melakukan evaluasi kinerja dosen secara rutin setiap semester untuk memantau kehadiran mengajar, pelaksanaan pembelajaran, keterlibatan dalam kegiatan akademik dan non-akademik, serta kontribusi dosen dalam penelitian dan pelayanan masyarakat.

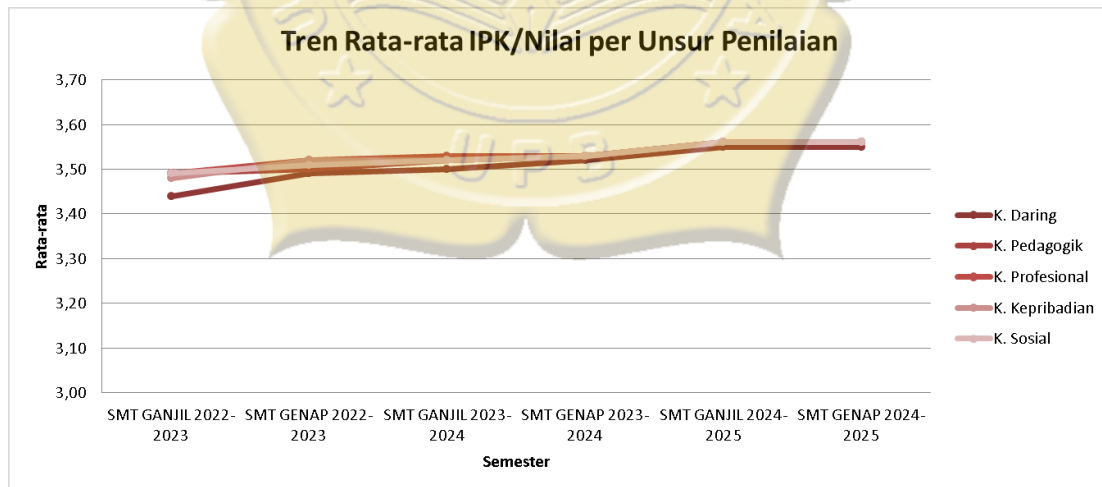
Pramudyo (2010) mengemukakan Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar diperguruan tinggi dan menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja dosen baik, maka kinerja perguruan tinggi juga akan menjadi baik. Kinerja dosen memiliki peran penting dalam menentukan mutu pendidikan tinggi, karena kualitas proses belajar mengajar, penelitian, serta pengabdian masyarakat sangat bergantung pada performa

dosen. Nindya Faradiba et al., (2023) juga menegaskan bahwa kinerja dosen merupakan indikator keberhasilan perguruan tinggi dalam menjalankan Tri Dharma sekaligus berpengaruh pada reputasi dan kualitas layanan akademik. Dengan demikian, peningkatan kinerja dosen menjadi aspek krusial untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan tinggi dan meningkatkan daya saing perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak LPM Universitas Putra Bangsa, ditemukan beberapa kondisi yang mencerminkan situasi nyata mengenai keterikatan kerja, motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja dosen terlihat pada data penilaian kinerja dosen Universitas Putra Bangsa selama tiga tahun terakhir berdasarkan hasil evaluasi internal kampus.

Gambar 1-1

Laporan Penilaian Kinerja Dosen Universitas Putra Bangsa



Sumber: LPM Universitas Putra Bangsa

Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen di Universitas Putra Bangsa secara umum berada pada kategori baik, namun masih ditemukan adanya fluktuasi

capaian kinerja pada setiap periode penilaian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja dosen belum sepenuhnya stabil dan optimal. Fluktuasi tersebut menunjukkan adanya perbedaan tingkat kinerja antar dosen maupun antar waktu, yang diduga dipengaruhi oleh faktor internal seperti keterikatan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka berpotensi menghambat pencapaian kinerja dosen secara maksimal dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi variasi kinerja tersebut, khususnya keterikatan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

Tabel I-1
Hasil Penilaian Penelitian Dosen

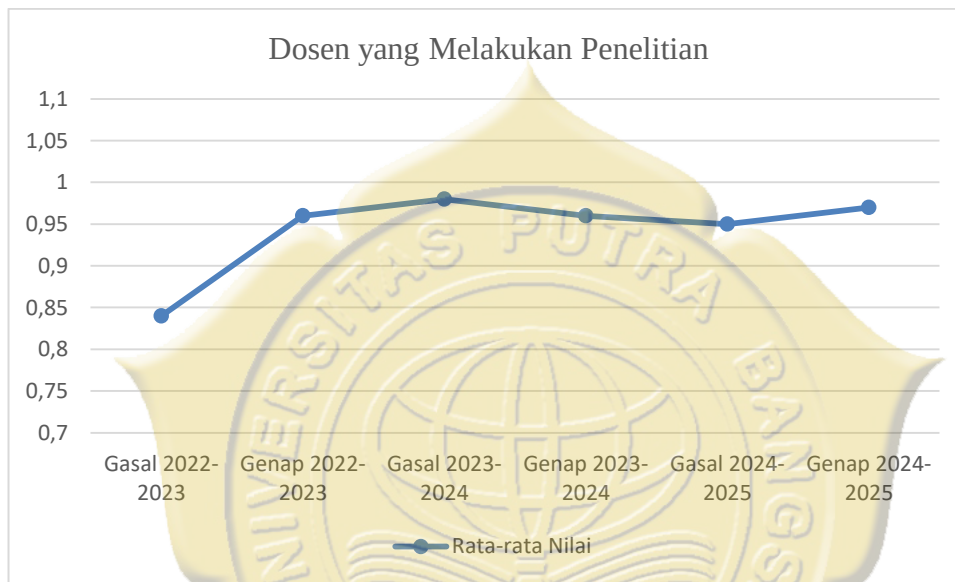
Tahun		2022		2023		2024	
Semester		Gasal 2022- 2023	Genap 2022- 2023	Gasal 2023- 2024	Genap 2023- 2024	Gasal 2024- 2025	Genap 2024- 2025
Jumlah Dosen		64	63	62	62	62	60
Rata-rata Nilai		0,84	0,96	0,98	0,96	0,95	0,97
Passing Grade		0,45	0,45	0,45	0,45	0,45	0,45

Sumber: LP3M Universitas Putra Bangsa

Berikut pada **Tabel I-1** penilaian data untuk aktivitas penelitian, skor yang digunakan berkisar antara 0 sampai 1. Nilai 1 menunjukkan bahwa dosen telah memenuhi kewajiban penelitiannya secara sempurna, sedangkan nilai 0 berarti tidak melakukan penelitian sama sekali. Batas wajar yang diterapkan adalah 0,45 sehingga

jika seorang dosen memperoleh skor 0,45 ia dianggap sudah melakukan penelitian meskipun belum mencapai capaian maksimal.

Gambar 1-2
Hasil Dosen Penelitian



Sumber: LP3M Universitas Putra Bangsa

Gambar I-2 merupakan grafik dari hasil penilaian penelitian dosen yang terlihat fluktuatif. Meskipun penurunan yang terjadi tidak terlalu drastis, hasil penilaian tersebut belum menunjukkan peningkatan yang konsisten pada setiap periode. Kondisi ini terlihat dari adanya peningkatan dan penurunan nilai rata-rata pada beberapa periode pengukuran, sehingga menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam bidang penelitian masih mengalami perubahan dari waktu ke waktu.

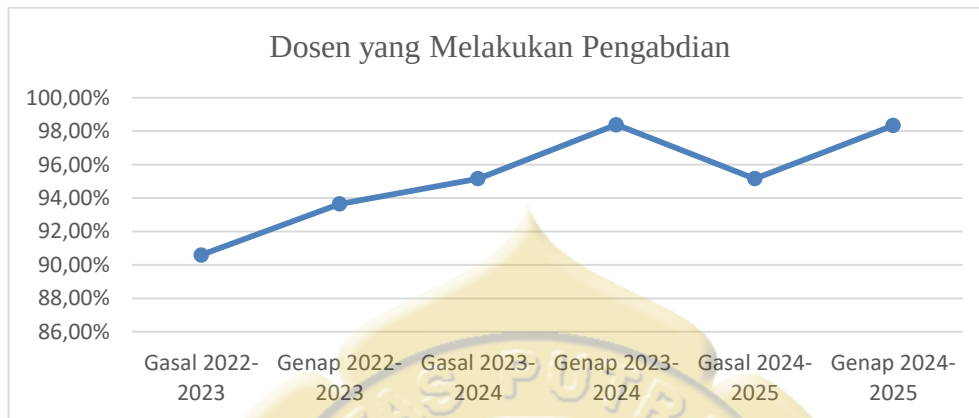
Tabel I-II
Penilaian Pengabdian Masyarakat

Tahun	2022		2023		2024	
Semester	Gasal 2022- 2023	Genap 2022- 2023	Gasal 2023- 2024	Genap 2023- 2024	Gasal 2024- 2025	Genap 2024- 2025
Jumlah Dosen	64	63	62	62	62	60
Melakukan Pengabdian	90,60%	93,65%	95,16%	98,38%	95,16%	98,33%

Sumber : LP3M Universitas Putra Bangsa

Sementara itu, ada juga penilaian pada kegiatan pengabdian masyarakat di Universitas Putra Bangsa pada **Tabel I-2** penilaiannya menggunakan sistem nilai biner, yaitu 1 apabila dosen melakukan pengabdian dan 0 jika tidak melakukan. Untuk menjaga kerahasiaan data, identitas dosen seperti nama dan NIDN tidak ditampilkan, melainkan diganti dengan nomor urut. Hal ini dilakukan untuk melindungi data pribadi dosen namun tetap memungkinkan analisis berjalan secara objektif.

Gambar 1-3
Hasil Pengabdian Masyarakat



Sumber : LP3M Universitas Putra Bangsa

Pada **Gambar I-3** dibawah ini merupakan grafik hasil dari penilaian pengabdian masyarakat yang dapat di lihat juga pola fluktuatif dengan kecenderungan peningkatan, namun sempat mengalami penurunan signifikan sebelum kembali meningkat. Jumlah dosen Universitas Putra Bangsa juga mengalami perubahan dalam tiga tahun terakhir karena adanya dosen yang mengundurkan diri maupun perubahan status kepegawaian. Oleh karena itu, penyajian data dalam bentuk persentase atau rata-rata menjadi lebih tepat agar tidak bias akibat perbedaan jumlah dosen setiap semester. Oleh karena penelitian ini menggunakan rentang waktu tiga tahun, maka data yang dianalisis mencakup enam semester, yaitu semester ganjil dan genap dari periode tersebut.

Secara keseluruhan, fenomena tersebut menunjukkan bahwa meskipun kinerja dosen berada pada kategori baik, masih terdapat ketidakstabilan dan variasi capaian yang mengindikasikan bahwa kinerja belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini

menunjukkan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen yang perlu dikaji lebih lanjut.

Kinerja dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah keterikatan kerja, yaitu kondisi ketika individu merasa berenergi, berdedikasi, dan tenggelam dalam aktivitas akademiknya. Penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan performa karena dosen yang terikat cenderung lebih bersemangat dan konsisten dalam melaksanakan tugas Tri Dharma (Muhammad Zainal Abidin et al., 2020).

Dengan demikian, keterikatan kerja dapat dipahami sebagai bentuk keterlibatan psikologis yang kuat yang mendorong individu bekerja secara optimal. Keterikatan kerja yang tinggi terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, karena dosen yang merasa terhubung dan bersemangat dalam tugasnya cenderung menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan temuan Al azzam & Wibowo (2024) yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi di Indonesia, sehingga dapat menjadi landasan kuat bahwa keterikatan kerja dosen berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dalam konteks keterikatan kerja, kondisi tersebut dapat dilihat melalui tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedikasi*, dan *absorption*. *Vigor* ditunjukkan melalui tingkat energi dan ketangguhan mental dosen dalam menjalankan tugas akademik. Berdasarkan hasil wawancara beberapa dosen Universitas Putra Bangsa menunjukkan semangat kerja yang cukup tinggi dalam melaksanakan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi,

meskipun dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang beragam. Kondisi ini mencerminkan adanya usaha dan ketahanan kerja dosen dalam menjalankan peran akademiknya. Penelitian dipandang tidak dapat dilakukan secara individual, melainkan memerlukan kolaborasi untuk menggabungkan berbagai sudut pandang, ide, serta masukan agar hasil penelitian menjadi lebih objektif dan berkelanjutan.

Selain itu, keterikatan kerja dosen juga tercermin melalui aspek dedikasi, yaitu keterlibatan emosional dan rasa tanggung jawab terhadap tugas akademik. Dedikasi dosen terlihat dari kesediaan untuk terlibat aktif dalam kerja sama penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta adanya komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan institusi. Keterlibatan ini menunjukkan bahwa dosen tidak hanya menjalankan tugas secara formal, tetapi juga memiliki rasa kepedulian dan kebanggaan terhadap perannya sebagai tenaga pendidik.

Aspek keterikatan kerja lainnya adalah *absorption*, yang ditunjukkan melalui tingkat fokus dan keterlarutan dosen dalam melaksanakan tugas akademik. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dosen kerap terlibat secara intens dalam kegiatan pembimbingan skripsi, pengajaran, serta pengelolaan tugas akademik lainnya, sehingga membutuhkan konsentrasi dan pengelolaan waktu yang baik. Kondisi ini menggambarkan bahwa dosen cenderung tenggelam dalam pekerjaannya, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat memengaruhi keseimbangan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

Meskipun secara umum seluruh dosen telah memenuhi standar minimal pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, hasil wawancara menunjukkan adanya

perbedaan tingkat keterikatan kerja antar dosen. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh minat, *passion*, dan dedikasi masing-masing dosen terhadap bidang Tridharma tertentu, seperti pengajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat.

Perbedaan tingkat keterikatan kerja juga terlihat dari cara dosen mengelola proses pembelajaran. Sebagian dosen menunjukkan upaya untuk terus mengembangkan diri melalui pemanfaatan teknologi dan media pembelajaran yang lebih inovatif, sementara sebagian lainnya masih menjalankan kegiatan pengajaran secara konvensional. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja dosen tidak sepenuhnya seragam meskipun berada dalam institusi yang sama. Selain itu, motivasi juga menjadi faktor penting yang mendorong kualitas kerja dosen. Selain keterikatan kerja, motivasi juga menjadi faktor lain yang diduga berkontribusi terhadap kinerja dosen. Dosen dengan motivasi yang tinggi akan menunjukkan usaha lebih besar dalam proses pembelajaran, penelitian, serta aktivitas akademik lainnya. Temuan Kurniawati et al (2024) membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri individu yang memengaruhi rangkaian perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam prosesnya, motivasi mencakup beberapa unsur, seperti membangkitkan semangat, mengarahkan tindakan, menjaga konsistensi, serta berlangsung secara berkelanjutan hingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Astuti 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Jaelani (2025) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan ini menegaskan bahwa

motivasi berperan sebagai faktor pendorong yang mampu meningkatkan pencapaian kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dalam hal motivasi, kampus menyediakan berbagai bentuk dukungan, seperti pelatihan pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan bagi dosen berprestasi, serta kesempatan untuk mengikuti kegiatan profesional lainnya. Dukungan dari pimpinan juga menjadi salah satu faktor yang mendorong dosen untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Meski demikian, tantangan dalam menjaga motivasi pada aspek penelitian dan publikasi masih terlihat pada beberapa dosen. Menurut narasumber dari wawancara sebelumnya, motivasi dosen dalam meningkatkan kinerja berasal dari berbagai faktor. Salah satu faktor intrinsik yang dominan adalah pandangan bahwa profesi dosen merupakan panggilan jiwa untuk mentransfer ilmu dan nilai kepada mahasiswa. Motivasi intrinsik ini mendorong dosen untuk menjalankan tugasnya dengan keikhlasan dan tanggung jawab. Selain faktor intrinsik, motivasi dosen juga dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik, seperti target pencapaian jabatan fungsional, sertifikasi dosen, serta kesempatan pengembangan diri yang diberikan oleh institusi. Dosen yang memiliki target karier dan ambisi pengembangan diri cenderung menunjukkan semangat dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Adapun perbedaan motivasi dosen dipengaruhi oleh kondisi individu, seperti usia, kondisi finansial, kemampuan manajemen waktu, serta kemudahan akses dalam menjalankan aktivitas akademik. Dosen yang berada pada usia produktif umumnya memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melanjutkan pendidikan dan meningkatkan jabatan fungsional, sementara dosen yang merasa telah

cukup secara karier cenderung memiliki motivasi yang lebih stabil. Faktor dukungan institusi juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dosen, terutama melalui pemberian izin dan kesempatan untuk mengikuti kegiatan di luar kampus yang dapat meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri dosen.

Faktor berikutnya adalah kepuasan kerja, yang berperan dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan. Dosen yang merasa puas terhadap lingkungan kerja, fasilitas, dan sistem organisasi cenderung menunjukkan komitmen lebih kuat dan kinerja lebih optimal (Astuti 2020). Selama bertahun-tahun, banyak manajer meyakini bahwa pekerja yang memiliki tingkat kepuasan tinggi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang kurang puas. Namun demikian, berbagai temuan empiris mulai mempertanyakan adanya hubungan sebab-akibat yang jelas antara kepuasan kerja dan produktivitas. Selain itu, sejumlah peneliti dengan perspektif humanistik berpendapat bahwa kepuasan kerja tidak selalu dapat dijadikan sebagai tujuan utama organisasi. Mereka juga beranggapan bahwa organisasi tidak sepenuhnya bertanggung jawab dalam menyediakan pekerjaan yang menantang maupun memberikan penghargaan intrinsik (Astuti 2020). Dalam konteks dosen, kepuasan kerja yang mencakup kepuasan terhadap fasilitas, lingkungan kerja, penghargaan, serta dukungan pimpinan cenderung meningkatkan komitmen dan kinerja dosen. Ketika dosen merasa puas, mereka lebih termotivasi untuk memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas, meningkatkan produktivitas penelitian, dan berkontribusi aktif dalam kegiatan kampus. Temuan Atikah & Sa'ud (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

dosen. Sementara itu, tingkat kepuasan kerja dosen secara umum tergolong baik. Hal ini ditunjukkan melalui hasil survei kepuasan dosen terhadap fasilitas dan layanan kampus. Komunikasi internal juga berjalan cukup efektif melalui rapat dosen dan media komunikasi kampus. Namun, belum tersedianya forum aspirasi yang lebih terstruktur dan beberapa persepsi mengenai beban kerja tertentu menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk meningkatkan kenyamanan kerja dosen. Dengan demikian, keterikatan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja menjadi tiga faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja dosen di perguruan tinggi. Berdasarkan hal itu penelitian ini mengkaji pengaruh keterikatan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Putra Bangsa.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, secara keseluruhan, fenomena tersebut memperlihatkan bahwa kinerja dosen di Universitas Putra Bangsa sudah berjalan baik, namun diduga tetap dipengaruhi oleh variasi keterikatan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keterikatan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. (Schaufeli Wilmar B, 2004; Robbins Timothy A. Judge, 2011; Mangkunegara, 2013). Permasalahan tersebut menjadi penting untuk dikaji agar mengetahui sejauh mana ketiga variabel tersebut berperan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hal itu, pertanyaan penelitian ini antara lain:

1. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Putra Bangsa?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Putra Bangsa?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Putra Bangsa?
4. Apakah keterikatan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen Universitas Putra Bangsa?

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian tetap fokus dan tidak melebar dari topik utama. Dengan adanya batasan ini, penelitian menjadi lebih terarah dan sistematis. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Subjek penelitian ini adalah seluruh Dosen aktif NIDN Universitas Putra Bangsa sejumlah 60 dosen.
2. Masalah dalam penelitian ini menganalisis keterikatan kerja, motivasi dan kepuasan kerja, serta kinerja Dosen Universitas Putra Bangsa.

a. Kinerja Dosen (Y)

Kinerja berasal dari istilah *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Namun kinerja tidak hanya mencakup hasil yang dicapai, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Astuti, 2020). Adapun kinerja yang diteliti dibatasi pada indikator pengajaran, penelitian dan keterlibatan akademik (Kurniawati et al., 2024).

b. Keterikatan Kerja (X1)

Menurut Muhammad Zainal Abidin et al., (2020) keterikatan kerja merupakan pengalaman psikologis yang dimaksud adalah kondisi mental dan emosional positif dosen saat bekerja, seperti merasa bersemangat, terlibat, dan fokus dalam menjalankan tugas tridharma. yang muncul selama proses kerja yang ditandai oleh adanya indikator tersebut yaitu, *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (kesenangan atau ketenggelaman dalam pekerjaan). (Hartono & Izzati, 2022)

c. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan suatu kegiatan dengan tujuan mencapai hasil atau prestasi tertentu. Motivasi berperan sebagai energi pendorong yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku seseorang agar terus berusaha mencapai tujuan yang diinginkan, termasuk dalam konteks pekerjaan seorang dosen. (Jaelani, 2025). Adapun indikator dari motivasi yang dikemukakan David McClelland digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari motivasi pencapaian prestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan (Pramudyo, 2010)

d. Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai perasaan senang atau puas dosen terhadap kondisi pekerjaan mereka, seperti beban mengajar, lingkungan kerja, dan dukungan institusi. Kepuasan ini terbukti berpengaruh

positif terhadap kinerja dosen, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik kinerja dosen (Riska Carolina, Siti Mujanah, 2025). Adapun indikator dari kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah Kepuasan terhadap gaji dan kompensasi, kondisi kerja baik secara fisik maupun nonfisik, kualitas hubungan dengan rekan kerja, kualitas hubungan dengan atasan, kesempatan pengembangan karier, pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja (Ningmabin & Adi, 2022)

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Putra Bangsa.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen Universitas Putra Bangsa.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Putra Bangsa.
4. Menganalisis pengaruh keterikatan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Putra Bangsa secara simultan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang positif untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Universitas Putra Bangsa dalam meningkatkan keterikatan kerja, motivasi dan kepuasan kerja dosen untuk mendukung kinerja yang lebih baik

1.5.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis berupa pengembangan pengetahuan dan pemahaman terkait hubungan antara keterikatan kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja dosen.

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman mengenai teori-teori yang berkaitan dengan keterikatan kerja, motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja dosen, sehingga dapat menjadi pengalaman dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.

b. Bagi Pembaca

Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi tambahan mengenai pengaruh keterikatan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dan juga diharapkan dapat

membantu pembaca memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen serta memberikan gambaran nyata mengenai pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi.

