

# **PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA DOSEN TERHADAP PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA STAB MAHA PRAJNA**

**Nyaman, M. Pd.B**  
**Sekolah Tinggi Agama Buddha Maha Prajna Jakarta**  
**Email: [nyaman@mahaprajnastab.ac.id](mailto:nyaman@mahaprajnastab.ac.id).**

## **ABSTRAK**

Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi akademik mahasiswa STAB Maha Prajna, terutama Komunikasi Interpersonal dan motivasi kerja dosen sebagai faktor-faktor yang mungkin memainkan peran penting dalam meningkatkan prestasi akademik mahasiswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif survei dengan tujuan untuk menguji pengaruh kepuasan dan motivasi kerja dosen terhadap prestasi akademik mahasiswa. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis jalur (*Path Analysis*). Mengumpulkan data peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa angket komunikasi interpersonal, angket motivasi kerja, penilaian kinerja dosen, dan dokumen Indeks prestasi akademik mahasiswa. Sampel penelitian ini berjumlah 50 yang terdiri dosen dan Mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Buddha Maha Prajna. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal dan motivasi kerja dosen memiliki pengaruh melalui variabel intervening kinerja dosen terhadap prestasi akademik mahasiswa. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pentingnya perhatian yang lebih serius terhadap kinerja dosen dan motivasi kerja dosen sebagai faktor yang berkontribusi pada peningkatan prestasi akademik mahasiswa. memahami dan memperbaiki faktor-faktor institusi pendidikan yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran, memotivasi dosen, dan meningkatkan prestasi akademik mahasiswa. sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dosen dan prestasi akademik mahasiswa dan masih perlu dilakukan pengembangan program pembelajaran yang dapat meningkatkan motivasi belajar mahasiswa dan interaksi dengan dosen

***Kata kunci: Komunikasi, Motivasi, dan Kinerja Dosen***

## **ABSTRACT**

*This study is motivated by the importance of understanding the factors affecting the academic achievement of students at Maha Prajna Buddhist College, especially Interpersonal Communication and lecturers' work motivation as factors that may play an important role in improving students' academic achievement. This research uses a quantitative survey approach with the aim of testing the influence of lecturers' satisfaction and work motivation on students' academic achievement. The data analysis used in this study is Path Analysis. The researcher collected data using research instruments in the form of interpersonal communication questionnaires, work motivation questionnaires, lecturer performance assessments, and student academic achievement*

*index documents. The research sample consisted of 50 lecturers and students of Maha Prajna Buddhist College. The results of this study showed that Interpersonal Communication and lecturers' work motivation have an influence through the intervening variable of lecturers' performance on students' academic achievement. The implications of the results of this study are the importance of more serious attention to lecturer performance and lecturer work motivation as factors that contribute to improving students' academic achievement. understanding and improving educational institution factors that can improve teaching quality, motivate lecturers, and improve students' academic achievement. Therefore, further research is needed to examine other factors that may affect lecturer performance and student academic achievement, and it is still necessary to develop learning programs that can improve student learning motivation and interaction with lecturers.*

***Keywords: Communication, Motivation, and Lecturer Performance.***

## **PENDAHULUAN**

Komunikasi interpersonal yang efektif antara dosen dan mahasiswa merupakan kunci utama dalam menunjang proses belajar mengajar yang berkualitas melalui komunikasi yang baik, dosen dapat menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas dan mudah dipahami oleh mahasiswa, sehingga terjadi transfer ilmu pengetahuan yang optimal dan mahasiswa dapat mencapai tujuan pembelajaran dengan lebih efektif (Miftah, 2019). Komunikasi interpersonal ini tidak hanya terbatas pada interaksi dosen-mahasiswa, tetapi juga dapat terjadi dalam berbagai aspek hubungan sosial lainnya seperti antara anak dan orang tua (Yeni & Susanti, 2023). Dalam ruang lingkup pendidikan tinggi, komunikasi antara dosen dan mahasiswa berlangsung dalam proses belajar mengajar, baik di dalam maupun di luar kelas. Proses ini merupakan interaksi yang didasari oleh hubungan mendidik yang bertujuan mencapai tujuan pendidikan (Darmawan, 2021). Proses belajar mengajar dapat dipahami sebagai proses komunikasi yang melibatkan penyampaian pesan berupa isi ajaran atau kurikulum melalui media tertentu kepada penerima pesan, yaitu mahasiswa (Kholipah et al., 2021).

Peran dosen sangat krusial dalam proses ini. Sebagai akademisi yang memiliki keahlian di bidang tertentu, dosen tidak hanya bertugas menyampaikan materi kuliah, tetapi juga berperan sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan, memfasilitasi diskusi, memberikan tugas, serta mengevaluasi kinerja mahasiswa (Merdiaty, 2024). Peran dosen juga mencakup kegiatan penelitian yang mendukung kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sebagai panutan yang membimbing mahasiswa dalam pengembangan keahlian dan karir mereka (Yulianto, 2018:(Handican et al., 2023). Maka dengan ini seorang dosen memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan akademik yang inspiratif, mengembangkan pemikiran kritis, dan mendorong inovasi di kalangan mahasiswa.

Memasuki abad ke-21, kompetensi dosen mengalami perubahan signifikan yang menuntut tidak hanya penguasaan materi, tetapi juga keterampilan teknologi informasi, komunikasi yang baik, adaptasi terhadap perubahan, kemampuan mendorong pemikiran kritis dan kreativitas, serta kerja kolaboratif (Vera, 2020). Kompetensi yang luas ini memungkinkan dosen memberikan pengajaran yang efektif dan relevan, serta mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan dunia yang dinamis. Kompetensi dosen, kepuasan kerja, dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kualitas pengajaran. Dosen yang kompeten cenderung memberikan pengajaran berkualitas, meningkatkan kepuasan mahasiswa, dan mendapat pengakuan dari kolega (Firmansyah & Haryanto, 2019). Sebaliknya, kepuasan dan motivasi kerja juga memengaruhi kompetensi dosen karena dosen yang puas dan termotivasi lebih aktif dalam proses pembelajaran dan pengembangan diri (Jopanda, 2023).

Kepuasan kerja dosen mencakup penghargaan, lingkungan kerja, dan hubungan antar kolega, yang berkontribusi positif terhadap motivasi untuk memberikan pengajaran berkualitas (Mira Labi Bandhaso, 2019). Motivasi kerja dosen memiliki peran penting dalam menentukan prestasi belajar mahasiswa, khususnya dalam mata pelajaran seperti matematika. Dosen yang termotivasi menciptakan suasana belajar yang inspiratif dan mendorong partisipasi aktif mahasiswa, serta memberikan bimbingan dan umpan balik konstruktif untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan mahasiswa (Idris et al., 2022). Dosen yang termotivasi juga akan memberikan bimbingan yang memadai kepada mahasiswa, mendukung mereka dalam memahami materi, mengatasi kesulitan, dan mengembangkan keterampilan yang relevan (Miftah, 2019).

Motivasi kerja yang tinggi berkorelasi dengan energi positif dan dedikasi dosen dalam melaksanakan tugasnya akan termotivasi dalam mencari metode pengajaran yang inovatif, sehingga menciptakan lingkungan belajar inklusif, dan melibatkan mahasiswa secara aktif dan memicu energi positif dan dedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sebagai pendidik (Braman et al., 2024) menyatakan bahwa dosen yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam mencari metode pengajaran yang inovatif, menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, dan melibatkan mahasiswa secara aktif dalam diskusi dan kegiatan kelas. Motivasi kerja dosen memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja mereka (Idris et al., 2022). Keaktifan ini berdampak pada produktivitas, kreativitas, dan komitmen dosen terhadap kualitas pengajaran.

Kemampuan dalam mengelola kelas, memberikan umpan balik konstruktif, dan menjadi penghubung antara kepuasan, motivasi kerja dosen, dan prestasi belajar mahasiswa (Julianti & Elni, 2020). Penelitian ini mengangkat kinerja dosen sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara faktor

internal (komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dosen) dan faktor eksternal (prestasi akademik mahasiswa STAB Maha Prajna). Pendekatan ini memberikan pemahaman holistik tentang mekanisme tidak langsung yang jarang diungkap dalam penelitian sebelumnya (Suroyo et al., 2022).

Penelitian terdahulu telah mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja dosen, serta pengaruhnya pada prestasi mahasiswa (Sri Wahyuni, 2019) serta pengaruhnya terhadap prestasi belajar mahasiswa (Idris et al., 2022). Penelitian ini secara khusus menyoroti peran kinerja dosen sebagai mediator. Selain itu, penelitian Deswarta tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dosen belum mengintegrasikan aspek komunikasi interpersonal dan dampaknya terhadap prestasi akademik mahasiswa.

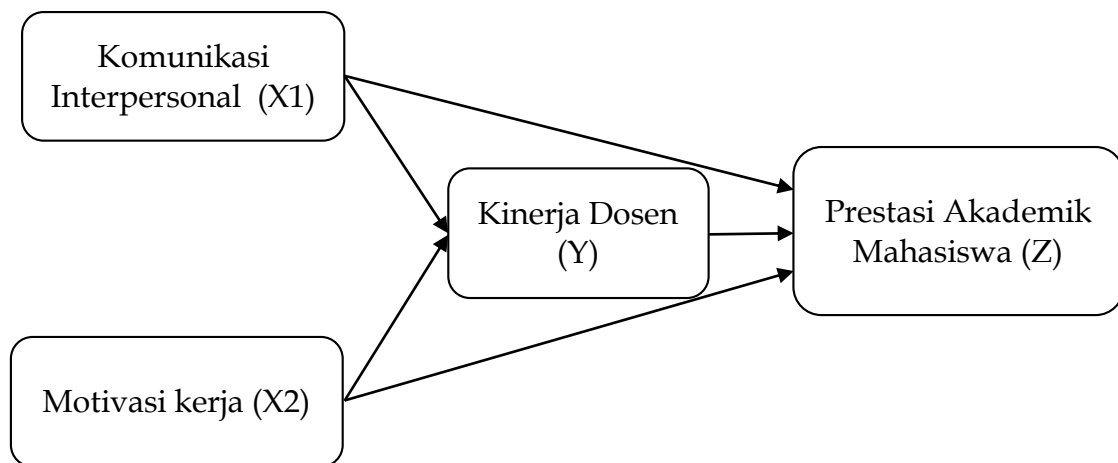
Dengan demikian, penelitian ini penting mengisi celah dalam literatur yang ada, yang menawarkan model konseptual yang lebih komprehensif untuk memahami dinamika di lingkungan akademik, khususnya di STAB Maha Prajna yang memiliki karakteristik *bording school*. Pendekatan berbasis *Resource-Based View* (Barney, 1991) kinerja dosen merupakan faktor kunci yang mentransformasikan motivasi dan kemampuan komunikasi dosen menjadi hasil pembelajaran yang lebih komprehensif. Peran komunikasi interpersonal, motivasi, dan kinerja dosen terhadap prestasi akademik mahasiswa, sekaligus membantu pengembangan strategi peningkatan kualitas pendidikan di lingkungan STAB Maha Prajna.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel menggunakan desain model *analisis jalur* atau *path analysis* (Fetters et al., 2013). Subjek penelitian terdiri dari 24 Dosen 26 Pengurus Bem Sekolah Tinggi Agama Buddha Maha Prajna Jakarta. Melalui teknik pengambilan sampel *total sampling* atau sampel jenuh, dosen dan mahasiswa STAB Maha Prajna dijadikan subjek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan dokumen prestasi akademik mahasiswa Pendidikan Keagamaan Buddha dan dokumen penilaian kinerja yaitu dokumen (SKP), serta angket/kuisisioner komunikasi interpersonal dan motivasi kerja yang telah disiapkan dan data dianalisis menggunakan teknik analisis jalur yang merupakan pengembangan dari regresi ganda. Dengan analisis jalur, penelitian ini dapat memberikan estimasi mengenai tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab-akibat hipotetikal dari keempat variabel yang terlibat (Garson, 2013).

Model analisis jalur disajikan pada Gambar 1 berikut ini.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Analisis Jalur Penelitian



## HASIL

### Uji Prasyarat Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 1. Uji Prasyarat Analisis Jalur

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		KI (X1)	MK (X2)	KD (Y)	PAM (Z)
N		50	50	50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	88.52	83.66	85.44	86.30
	Std.Deviation	5.215	5.766	6.753	6.165
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.108	.114	.109
	Positive	.088	.108	.059	.086
	Negative	-.100	-.103	-.114	-.109
Test Statistic		.100	.108	.114	.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.111 <sup>c</sup>	.188 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Berdasarkan tabel di atas keempat variabel komunikasi interpersonal motivasi kerja kinerja dosen dan prestasi akademik mahasiswa secara keseluruhan tidak menunjukkan perbedaan signifikan secara keseluruhan tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan dengan distribusi normal. kinerja dosen memiliki p-value terkecil (0.111) dibandingkan dengan variabel lain, menunjukkan bahwa distribusinya sedikit berbeda dengan distribusi normal. Nilai p-value 0.111 ini masih berada di atas batas signifikansi 0.05, sehingga perbedaan ini tidak dapat dikatakan signifikan secara statistik. Hasil uji prasyarat untuk analisis jalur menunjukkan bahwa data untuk model I dan II berdistribusi normal.

### Persamaan Regresi dan Analisis Jalur Model I

#### Hasil uji model 1

Model Summary				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.027 <sup>a</sup>	.001	-.042	6.892

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

Hasil analisis Regresi Model I yang terdapat dalam Tabel 1 atas menunjukkan adanya nilai *R Square* sebesar 0.042 yang menunjukkan bahwa 4,2% variasi dalam Komunikasi Interpersonal terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 95,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel yang tidak dipertimbangkan dalam model regresi ini dengan tingkat akurasi model regresi  $e1 = \sqrt{(1-0.042)} = 0.978$ . model : 1 memiliki tingkat akurasi 97.8% dalam memprediksi nilai Komunikasi Interpersonal, sebagian kecil (4.2%) variasi dalam Komunikasi Interpersonal.

**Tabel Coefficients Uji Regresi Model 1**

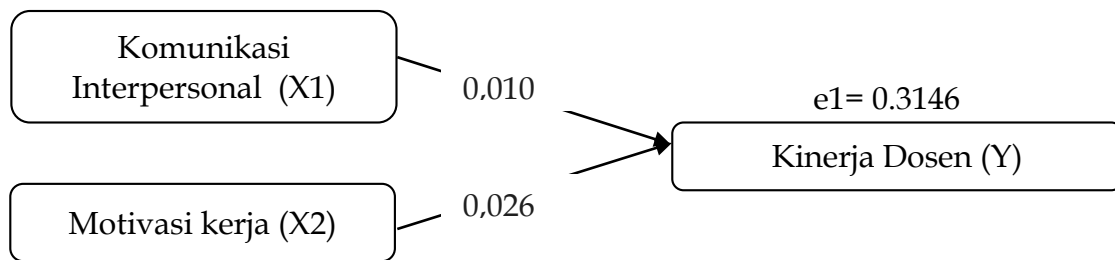
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	86.885	21.276		4.084	.000
	Komunikasi Interpersonal (X1)	.013	.189	.010	.066	.947
	Motivasi Kerja (X2)	-.031	.171	-.026	-.179	.859

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Berdasarkan hasil output Regresi Model I pada tabel *Coefficients*, Terlihat bahwa Koefisien regresi untuk (Constant) adalah 86.885. Ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (X1 dan X2) sama dengan nol, maka kinerja dosen (Y) diperkirakan sebesar 86.885. Koefisien regresi untuk komunikasi interpersonal (X1) adalah .013. Nilai positif menunjukkan hubungan positif, namun nilai t yang rendah (0.066) dan nilai signifikansi yang tinggi (0.947) menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan. Artinya, perubahan satu unit pada Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen, setelah mengontrol motivasi kerja. koefisien regresi untuk motivasi kerja (X2) adalah -.031. Nilai negatif menunjukkan hubungan negatif, namun sama seperti komunikasi interpersonal, nilai t yang rendah (-0.179) dan nilai signifikansi yang tinggi (0.859) menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan.

$$Y = 0,010 X1 + 0,589 X2$$

Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen, sedangkan motivasi bekerja, berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen. Model regresi secara keseluruhan signifikan.



### Persamaan Regresi dan Analisis Jalur Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.254 <sup>a</sup>	.064	.003	6.155
a. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen (Y), Komunikasi Interpersonal (X1), Motivasi Kerja (X2)				

Nilai R menunjukkan korelasi antara variabel dependen (prestasi akademik mahasiswa) dan variabel independen (kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja dosen) dalam model regresi. sebesar 0,254 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang cukup lemah. Nilai R Square sebesar 0,064 menunjukkan bahwa 6,4% variasi dalam prestasi akademik mahasiswa dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja dosen. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,003 menunjukkan bahwa hanya 0,3% variasi dalam prestasi akademik mahasiswa yang dapat dijelaskan oleh model regresi ini. Nilai *e2* sebesar 0,067 menunjukkan bahwa 6,7% dari total variabilitas Prestasi Akademik Mahasiswa dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak dimasukkan dalam model regresi, Terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi prestasi akademik mahasiswa yang tidak tercakup dalam model regresi.

**Tabel Coefficients Uji Regresi Model II**

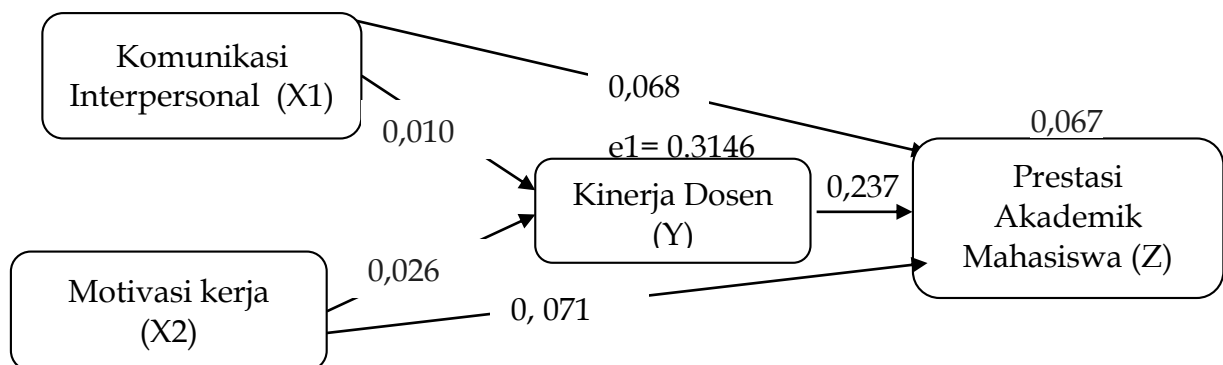
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.569	22.116		3.100	.003
	Komunikasi Interpersonal (X1)	-.081	.169	-.068	-.478	.635
	Motivasi Kerja (X2)	.076	.153	.071	.498	.621
	Kinerja Dosen (Y)	.217	.130	.237	1.664	.103
a. Dependent Variable: Prestasi Akademik Mahasiswa (Z)						

Signifikansi untuk komunikasi interpersonal (X1) adalah  $0,863 > 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti statistik yang kuat untuk menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh secara langsung terhadap

prestasi akademik mahasiswa (Z), motivasi kerja (X2) adalah  $0,166 > 0,05$ . Sama seperti X1, tidak ada bukti statistik yang kuat untuk mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi akademik mahasiswa, kinerja dosen (Y) adalah  $0,415 > 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti statistik yang kuat untuk menyimpulkan bahwa kinerja dosen memiliki pengaruh secara langsung terhadap prestasi akademik mahasiswa (Z). berdasarkan hasil uji signifikansi individual, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, dan Kinerja Dosen secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa, persamaan regresi linear berganda:

$$Z = 0,068 X1 + 0,071 X2 + 0,237 Y + e$$

Interpretasi Persamaan Komunikasi Interpersonal (X1) diprediksikan akan meningkatkan prestasi akademik mahasiswa sebesar 0,088 unit, dengan asumsi nilai Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,732 unit, dengan asumsi nilai Komunikasi Interpersonal (X1) dan Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,154 pengaruh komunikasi interpersonal motivasi kinerja dosen terhadap prestasi akademik mahasiswa adalah positif, sesuai dengan diagram jalur model struktur II sebagai berikut:



### Hasil Regresi Linear Berganda

#### Hasil Uji ANOVA Model 1

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.655	2	.827	.017	.983 <sup>b</sup>
	Residual	2232.665	47	47.504		
	Total	2234.320	49			

A. Dependent variable: Kinerja Dosen (Y)

B. Predictors: (constant), Motivasi Kerja (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

Hasil ANOVA menunjukkan bahwa model yang diuji, dengan variabel Motivasi Kerja (X2) dan Komunikasi Interpersonal (X1), tidak menjelaskan variasi kinerja dosen (Y) secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-value yang rendah



(0.017) dan nilai Sig. yang tinggi (0.983). bahwa model yang diuji tidak cukup kuat untuk memprediksi kinerja dosen berdasarkan Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal. Diperlukan penelitian lebih lanjut dengan variabel lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja dosen.

**Hasil Uji ANOVA Model II**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.720	3	39.907	1.053	.378 <sup>b</sup>
	Residual	1742.780	46	37.887		
	Total	1862.500	49			
a. Dependent Variable: Prestasi Akademik Mahasiswa (Z)						
b. Predictors: (Constant), Kinerja Dosen (Y), Komunikasi Interpersonal (X1), Motivasi Kerja (X2)						

Hasil ANOVA menunjukkan bahwa model yang diuji, dengan variabel Kinerja Dosen (Y), Komunikasi Interpersonal (X1), dan Motivasi Kerja (X2), tidak secara signifikan menjelaskan Prestasi Akademik Mahasiswa (Z). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-value yang rendah (1.053) dan nilai Sig. yang tinggi (0.378). Model ini hanya menjelaskan 6.4% variasi Prestasi Akademik Mahasiswa, ini menunjukkan bahwa masih terdapat 93.6% variasi yang tidak dijelaskan oleh model dan mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam model ini. sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan variabel lain yang mungkin lebih berpengaruh.

**DISKUSI**

Berdasarkan berbagai penelitian terbaru, komunikasi interpersonal yang baik antara dosen dan mahasiswa terbukti memiliki pengaruh besar terhadap kinerja mengajar. Dosen yang mampu berkomunikasi dengan efektif - bisa menjelaskan materi secara jelas, menjadi pendengar yang baik, serta membangun hubungan positif dengan mahasiswa - menunjukkan hasil mengajar yang lebih baik (Feng, 2024). Kemampuan komunikasi ini tidak hanya membantu penyampaian materi, tapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih nyaman bagi mahasiswa. Faktor lain yang tak kalah penting adalah kepuasan kerja dosen yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung, dihargai kontribusinya, dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja ini ternyata berdampak langsung pada cara mereka berinteraksi dengan mahasiswa lebih perhatian dan lebih peduli terhadap kebutuhan mahasiswanya. Tidak hanya fokus menyampaikan materi, tapi juga memberikan dukungan dan bimbingan yang lebih intensif, sikap positif

dosen ini bisa memotivasi mahasiswa untuk belajar lebih giat, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi akademik mahasiswa. (kaur and singla, 2019) Penelitian terkini (2020-2023) secara konsisten menunjukkan hubungan positif antara komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja dosen. Temuan utama mengungkapkan bahwa dosen dengan kemampuan komunikasi interpersonal yang baik dan motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja pengajaran yang lebih efektif (Yeni and Susanti, 2023). Dalam hal ini, Expectancy Theory (Vroom) tetap relevan untuk menjelaskan mekanisme motivasi dosen, dengan tiga komponen utamanya: (1) harapan (keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja), (2) instrumentalitas (keyakinan bahwa kinerja akan mendapat imbalan), dan (3) valensi (nilai subjektif terhadap imbalan) (Melianah, Matin and Santosa, 2021)

*Teori Self-Determination Theory* (Deci and Ryan, 2012). juga mendapatkan dukungan empiris dalam penelitian terbaru. Dosen dengan motivasi intrinsik tinggi menunjukkan karakteristik sebagai berikut: (a) keterlibatan emosional yang mendalam dalam pengajaran, (b) kreativitas dalam metode pembelajaran, dan (c) ketahanan menghadapi tantangan mengajar. Temuan ini konsisten dengan penelitian di STAB Maha Prajna yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen berhubungan positif dengan prestasi akademik mahasiswa melalui beberapa mekanisme: (i) kualitas interaksi dosen-mahasiswa yang lebih baik, (ii) penyampaian materi yang lebih jelas dan kontekstual, serta (iii) pemberian umpan balik yang konstruktif (Mandal, 2023). Selanjutnya menurut (Marvel, 2013) memperkuat temuan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dosen hingga 40%, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan prestasi mahasiswa. Studi longitudinal selama tiga tahun (Givron and Desseilles, 2021). di berbagai institusi pendidikan tinggi di Asia menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan komunikasi dosen dapat meningkatkan evaluasi mengajar sebesar 25-30%. Hubungan timbal balik ini menciptakan siklus positif: ketika mahasiswa lebih termotivasi dan berprestasi, hal ini akan meningkatkan kepuasan dan semangat kerja dosen. Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang baik tidak hanya menguntungkan mahasiswa, tetapi juga berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja dosen itu sendiri.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen berpengaruh terhadap interaksi mereka dengan mahasiswa (Rohayati, 2014; Sambung, 2011; Garaika, 2020; Auliana & Nurashiah, 2017). Dosen yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih peduli, mendukung, dan responsif terhadap kebutuhan mahasiswa, sehingga menciptakan iklim belajar yang positif dan mendorong mahasiswa meraih prestasi akademik yang lebih tinggi (Snae et al.,

2022). Selain itu, motivasi kerja dosen, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki dampak signifikan terhadap kemajuan akademik mahasiswa. Dosen yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih antusias, berdedikasi, dan inovatif dalam mengajar, yang berdampak pada peningkatan kualitas interaksi, metode pengajaran, dan dukungan kepada mahasiswa. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang mendorong partisipasi aktif dan prestasi akademik mahasiswa. (Ariani et al., 2022). Motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan komitmen dosen terhadap proses pembelajaran. Dosen yang termotivasi memberikan umpan balik yang membangun, melibatkan mahasiswa secara aktif, dan berfokus pada pencapaian tujuan belajar, sehingga mendukung prestasi belajar matematika mahasiswa. (Tamboto, 2024)

Kinerja dosen yang baik terbukti memiliki korelasi positif dengan prestasi akademik mahasiswa. Dosen yang mampu menyampaikan materi dengan jelas, menggunakan metode inovatif, dan menciptakan suasana belajar interaktif menunjukkan kinerja yang tinggi (Sulastri, 2016). Interaksi positif antara dosen dan mahasiswa serta pemberian umpan balik yang efektif juga meningkatkan motivasi belajar mahasiswa (Arfa et al., 2024). Lebih lanjut, kepuasan kerja dosen berkorelasi positif dengan kinerja mereka, yang kemudian berdampak pada peningkatan prestasi mahasiswa. Dosen yang puas cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam pengajaran, menurut (Diyanti et al., 2017). Hal ini diperkuat oleh *Causality Theory*, yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi pendorong internal yang memengaruhi motivasi dan kinerja (Wijayanto et al., 2021). Kinerja dosen yang baik juga berdampak positif terhadap pengalaman belajar mahasiswa, yang dapat meningkatkan motivasi dan prestasi akademik mereka. Dosen yang puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan dukungan dan dorongan yang lebih besar kepada mahasiswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Motivasi kerja dosen tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga melalui kinerja mereka, yang secara tidak langsung berdampak pada prestasi mahasiswa (Bryantami et al., 2023). Dosen yang memiliki motivasi tinggi cenderung menggunakan pendekatan pengajaran yang inovatif dan memberi bimbingan serta motivasi secara konsisten. *Expectancy Theory* mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa motivasi seseorang bergantung pada keyakinannya bahwa upaya kerja akan menghasilkan kinerja yang baik dan hasil yang diharapkan dosen yang percaya akan dampak dari upaya mereka cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi dan berdampak positif terhadap mahasiswa (Ariani et al., 2022).

## KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dosen memiliki hubungan positif, tetapi tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja dosen dan prestasi akademik mahasiswa STAB Maha Prajna. Nilai R Square yang rendah (0,042 dan 0,064) menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang memengaruhi prestasi akademik mahasiswa. Meski tidak signifikan secara statistik, arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi dan motivasi dosen tetap berpotensi mendukung peningkatan kualitas pengajaran. Literatur sebelumnya juga mendukung bahwa dosen yang komunikatif dan termotivasi cenderung memberikan pengajaran yang lebih baik dan menciptakan lingkungan belajar yang positif.

Temuan ini konsisten dengan teori motivasi seperti *Expectancy Theory* dan *Self-Determination Theory*, yang menekankan pentingnya persepsi terhadap usaha dan hasil, serta kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Maka dengan ini, Institusi perlu memberikan dukungan pada kesejahteraan secara psikologis dosen melalui pelatihan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang baik. Penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, dukungan pimpinan, atau karakteristik mahasiswa, serta pendekatan kualitatif agar hasilnya lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfa, M. A., Chahyono, C., & Menne, F. (2024). analisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja petugas biller pt. pln (persero) up3 pinrang. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(1), 21–26. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i1.5273>
- Ariani, S., Suriana, S., & Said, M. (2022). Analisis motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai bidang hukum polda sul-sel melalui kepuasan kerja. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 155–165. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1949>
- Braman, J., Brown, A., & Richards, M. J. (Eds.). (2024). *Reshaping Learning with Next Generation Educational Technologies*. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1310-7>
- Bryantami, K. S., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Hubungan Interpersonal, dan Burnout (Kejenuhan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tunagrahita di SLB Negeri Semarang. *media kesehatan masyarakat indonesia*, 22(3), 183–188. <https://doi.org/10.14710/mkmi.22.3.183-188>
- Diyanti, D., Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.3.361>
- Feng, B. (2024). Research on the Application Effects of Artificial Intelligence in

- Personalized Marketing. *Journal of Computer and Communications*, 12(11), 120–129. <https://doi.org/10.4236/jcc.2024.1211009>
- Fetters, M. D., Curry, L. A., & Creswell, J. W. (2013). Achieving Integration in Mixed Methods Designs—Principles and Practices. *Health Services Research*, 48(6pt2), 2134–2156. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.12117>
- Firmansyah, F., & Haryanto, R. (2019). Manajemen Kualitas Jasa. *Jurnal Manajemen*, 1–61.
- 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), 2234–2249. <https://doi.org/10.31004/cendekia.v7i3.2649>
- Idris, N., Md Isa, H., Zakaria, N. N. N., Mohd Taib, N. A., Ismail, S., & Rahmat, N. H. (2022). An Investigation of the Use of Cognitive and Metacognitive Strategies in Foreign Language Learning. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i2/12152>
- Jopanda, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Wasteforchange Alam Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 83–91. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v7i2.251>
- Julianti, E., & Elni, E. (2020). Determinants of Stunting in Children Aged 12-59 Months. *Nurse Media Journal of Nursing*, 10(1), 36–45. <https://doi.org/10.14710/nmjn.v10i1.25770>
- Kaur, r., & Singla, S. K. (2019). Performance Measurement of Higher Educational Institutions: an Empirical Study Using Student’S Perception. *Journal of Management*, 6(2). <https://doi.org/10.34218/jom.6.2.2019.006>
- Kholipah, N., Arisanty, D., & Hastuti, K. P. (2021). Efektivitas Penggunaan E-Learning dalam Pembelajaran Daring Selama Masa Pandemi COVID-19. *JPG (Jurnal Pendidikan Geografi)*, 7(2). <https://doi.org/10.20527/jpg.v7i2.10206>
- Merdiaty, N. (2024). *Empowering Learning : The Mediating Role of Teachers in Enhancing Students ’ Intrinsic Motivation*. 16, 5163–5172. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i4.6430>
- Miftah, M. (2019). Strategi Komunikasi Efektif Dalam Pembelajaran. *Jurnal Teknodik*, XII(2), 084–094. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v12i2.473>
- Mira Labi Bandhaso, N. P. (2019). *pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi di perguruan tinggi swasta di makassar*. 1.

- Snæ, Y. M., Manu, G. A., & Fallo, D. Y. A. (2022). analisis tingkat kepuasan mahasiswa terhadap kinerja dosen dalam proses belajar mengajar menggunakan fuzzy logic. *HINEF : Jurnal Rumpun Ilmu Pendidikan*, 1(1), 66-77. <https://doi.org/10.37792/hinef.v1i1.428>
- Sri Wahyuni, T. I. P. (2019). Project-Based Learning: A Hands-On Activity to Improve Students' Scientific Writing Skills through Lesson Study in Microtechnique Course. *Journal of Biology Education*, 8(3), 340. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujbe>
- Suroyo, S., Kurniatun, T. C., & Herningsih, H. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik dan Kedisiplinan Dosen Terhadap Kepuasan dan Prestasi Belajar Taruna Politeknik Pelayaran Sorong. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 2183-2201. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i2.2471>
- Tamboto, H. J. . (2024). pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik fakultas ekonomi dan bisnis universitas negeri manado. *Literacy: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(2), 352-358. <https://doi.org/10.53682/jpeunima.v5i2.10867>
- Vera, N. (2020). Strategi Komunikasi Dosen Dan Mahasiswa Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Daring Selama Pandemic Covid-19. *Avant Garde*, 8(2), 165. <https://doi.org/10.36080/ag.v8i2.1134>
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54-63. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>
- Yeni, A., & Susanti, M. (2023). Peran Komunikasi Interpersonal dan Kelompok dalam Konteks Pendidikan: Meningkatkan Keterampilan Komunikasi untuk Peningkatan Pembelajaran dan Prestasi Akademik. *Cognoscere: Jurnal Komunikasi Dan Media Pendidikan*, 1(1), 19-27. <https://doi.org/10.61292/cognoscere.v1i1.22>