

Optimalisasi Kinerja Dosen Melalui Penguasaan Teknologi dan Dukungan Organisasi: Implikasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi

Laode Amijaya Kamaluddin^{*1}, Asniwati², Muhammad Faathir Ghazwan R.³

^{1,2,3} Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 8, 2025

Accepted December 31, 2025

Available online 31 December 2025

Kata Kunci:

Penguasaan Teknologi, Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Dosen

Keywords:

Technology Mastery, Organizational Support, Job Satisfaction, Lecturer Performance



This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Lembaga Penerbitan dan Publikasi Ilmiah (LPPI) Universitas Muhammadiyah Palopo.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis layanan BKD SISTER dalam mempengaruhi kinerja dosen melalui manajemen dokumen dan motivasi melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Penelitian ini melibatkan populasi dosen dari Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, dengan sampel sebanyak 127 responden yang dipilih menggunakan metode purposive sampling, yaitu dosen yang memiliki masa kerja di atas 2 tahun. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa penguasaan teknologi dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Selain itu, penguasaan teknologi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kinerja dosen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kedua variabel ini berperan dalam meningkatkan kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Namun, pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja berada di ambang batas signifikan, menunjukkan bahwa meskipun ada dampak, pengaruhnya tidak sekuat variabel lainnya.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the influence of BKD SISTER services on lecturer performance through document management and motivation to implement the Tri Dharma of Higher Education. This study involved a population of lecturers from the Nobel Institute of Technology and Business Indonesia, with a sample of 127 respondents selected using a purposive sampling method, namely lecturers with more than two years of service. The data analysis technique used was Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of SmartPLS 4.0. The results of the analysis indicate that technological mastery and organizational support have a positive effect on lecturer performance. Furthermore, technological mastery also has a positive effect on job satisfaction, and employee performance has a positive effect on job satisfaction. These two variables play a role in improving employee performance through job satisfaction. However, the effect of organizational support on job satisfaction is at the threshold of significance, indicating that although there is an impact, its influence does not affect the other variable.

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks pendidikan tinggi yang semakin kompleks dan kompetitif, peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran menjadi kebutuhan strategis. Kualitas pendidikan tinggi tidak hanya ditentukan oleh capaian akademik, tetapi juga oleh efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran dalam menghasilkan lulusan yang berdaya saing serta berkontribusi pada pembangunan ekonomi berkelanjutan (Atef *et al.*, 2025; Colclough, 1982). Oleh karena itu, kinerja dosen memegang peranan kunci dalam menjamin keberlanjutan mutu pendidikan tinggi.

Kinerja dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor, khususnya penguasaan teknologi dan dukungan organisasi. Perkembangan pembelajaran berbasis digital menuntut dosen untuk mampu mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Penguasaan teknologi yang memadai memungkinkan dosen melaksanakan tugas akademik secara lebih efektif, sementara dukungan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan

berkelanjutan (Goczek *et al.*, 2021). Namun, keterbatasan penguasaan teknologi masih ditemukan dan berpotensi menurunkan motivasi serta produktivitas akademik (Asadujjaman *et al.*, 2020; Kamaluddin & Firman, 2023), terutama jika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai (Dang *et al.*, 2024).

Penelitian ini dilaksanakan di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, sebuah perguruan tinggi yang berorientasi pada bidang teknologi dan bisnis sehingga menuntut tingkat adaptasi teknologi yang tinggi dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Selain itu, pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) menjadi tolok ukur keberhasilan institusi dan dosen yang berimplikasi pada penghargaan, pengembangan karier, dan kepuasan kerja (Kemendikbudristek, 2022). Konteks ini menjadikan Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia sebagai lokasi yang relevan untuk mengkaji faktor-faktor penentu kinerja dan kepuasan kerja dosen.

Meskipun penelitian terdahulu telah mengkaji penguasaan teknologi dan dukungan organisasi, sebagian besar masih membahasnya secara terpisah terhadap kinerja atau kepuasan kerja dosen (Haeranah *et al.*, 2023a). Selain itu, peran kinerja dosen sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan antara penguasaan teknologi dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja masih relatif terbatas (Wahyudi, 2025), khususnya pada perguruan tinggi swasta berbasis teknologi dan bisnis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengisi celah penelitian tersebut dengan mengembangkan model yang terintegrasi untuk menjelaskan pengaruh penguasaan teknologi dan dukungan organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja dosen.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 *Social Cognitive Theory*

Social Cognitive Theory menjelaskan bahwa perilaku individu terbentuk melalui interaksi timbal balik antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan (Bandura, 1986). Teori ini menekankan bahwa kemampuan individu tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga oleh keyakinan diri (*self-efficacy*) serta dukungan lingkungan tempat individu bekerja. Dalam konteks pendidikan tinggi, penguasaan teknologi mencerminkan faktor personal dosen, sementara dukungan organisasi merepresentasikan faktor lingkungan. Interaksi kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, yang selanjutnya berdampak pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, *Social Cognitive Theory* relevan digunakan sebagai landasan teoretis untuk menjelaskan hubungan antara penguasaan teknologi, dukungan organisasi, kinerja dosen, dan kepuasan kerja dalam penelitian ini.

2.2 *Penguasaan Teknologi*

Kemajuan teknologi informasi dan internet telah menghasilkan sumber daya informasi digital yang melimpah (Purba *et al.*, 2021). Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa pendidik memanfaatkan alat teknologi seperti smartphone dan tablet, data menunjukkan bahwa tenaga pengajar dan administrator bergantung dengan telepon pintar dalam pekerjaan mereka (Aesti & Aryani, 2023). Penguasaan teknologi merujuk pada kemampuan individu atau kelompok untuk menggunakan alat dan perangkat teknologi secara efektif, efisien, dan aman.

2.3 *Dukungan Organisasi*

Menurut teori pertukaran sosial, pemenuhan kebutuhan sosial-emosional dapat menciptakan norma timbal balik di antara individu (Kim & Chung, 2019). Dalam konteks ini, dukungan organisasi mengacu pada sejauh mana dosen merasakan perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan mereka dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Ketika dosen merasakan dukungan dari

pimpinan, mereka cenderung menjadi lebih produktif (Ningsih, Utari, & Prasetyo, 2023). Umpan balik yang konstruktif yang diberikan oleh pimpinan berfungsi sebagai motivasi, membantu dosen mengevaluasi kinerja mereka dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan dosen dalam aktivitas akademik, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan kolaboratif.

2.4 *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja dosen merupakan respons yang muncul dari berbagai elemen dalam lingkungan kerja, termasuk penghargaan yang diterima, kondisi tempat kerja, dan hubungan dengan rekan sejawat (Rachman Putra *et al.*, 2021). Kepuasan kerja ini sangat penting karena dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja dosen dalam pengajaran (Firman & Dandu, 2023). Oleh karena itu, bagi pengelola institusi pendidikan tinggi, memahami aspek-aspek kepemimpinan yang berkualitas serta sistem kompensasi yang efektif menjadi krusial. Dengan pemahaman tersebut, mereka dapat merancang kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pengembangan profesional dosen.

2.5 *Kinerja Dosen*

Kinerja merujuk pada sejauh mana seseorang dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dalam pekerjaannya (Wahyuni, 2015). Dalam konteks dosen, kinerja mencakup berbagai aspek, seperti kualitas pengajaran, yang meliputi kemampuan menyampaikan materi, mengelola kelas, dan berinteraksi dengan mahasiswa (Syakuro & Galih, 2024). Selain itu, umpan balik dari mahasiswa menjadi indikator penting dalam menilai kinerja dosen, apakah mereka yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan mahasiswa cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, kinerja dosen tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, seperti motivasi, kepuasan, dan dukungan sosial, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif dan berkontribusi secara maksimal dalam lingkungan akademik.

2.6 *Pengembangan hipotesis*

Penguasaan teknologi menjadi kunci, mencakup literasi digital yang melibatkan kemampuan untuk menggunakan perangkat lunak perkantoran, mencari informasi secara efektif, serta memahami aspek keamanan dan privasi. Keterampilan ini sangat penting di era informasi saat ini karena dapat meningkatkan produktivitas, memfasilitasi komunikasi, dan membuka akses ke berbagai sumber daya serta peluang belajar, sehingga mendukung efisiensi dan inovasi dalam lingkungan pendidikan dan profesional. Penelitian oleh (Latief & Asniwati, 2023) juga menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁: Penguasaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.

Dukungan organisasi yang kuat berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja dosen. Bahkan dukungan organisasi berupa lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ((Lala *et al.*, 2024). Ketika pimpinan menunjukkan perhatian dan penghargaan terhadap kontribusi dosen, hal ini memperkuat rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap institusi. Dengan demikian, perhatian pimpinan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung sangat penting untuk mendorong produktivitas

dan kepuasan kerja di kalangan dosen, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan akademik secara keseluruhan (Lestari *et al.*, 2025).

H₂: Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.

Hipotesis ini menyatakan bahwa dosen dengan tingkat penguasaan teknologi lebih tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar. Dalam konteks pendidikan tinggi, penguasaan teknologi mencakup kemampuan menggunakan perangkat lunak pengajaran digital, platform pembelajaran daring, sistem informasi akademik, hingga alat bantu penelitian berbasis digital (Sari *et al.*, 2020). Karyawan atau dosen yang merasa mampu mengoperasikan teknologi secara efektif cenderung lebih percaya diri, produktif, dan memiliki kendali terhadap tugas-tugasnya. Perasaan kompeten dan efisien ini berkontribusi pada persepsi positif terhadap pekerjaan dan kepuasan terhadap pekerjaan mereka.

H₃: *Penguasaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.*

Dosen yang merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam mencapai tujuan organisasi (Lala, 2025; Lucky Meilasari *et al.*, 2020). Dosen yang merasa puas dengan pekerjaan mereka biasanya lebih berkomitmen untuk melakukan tugas dengan baik. Mereka merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan lebih aktif dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan institusi. Ketika karyawan merasa didukung aturan yang adil dan lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, mereka lebih berusaha untuk menunjukkan loyalitas kepada organisasi (Lala *et al.*, 2025).

H₄: Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.

Hipotesis ini menyatakan bahwa kinerja dosen berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Secara konseptual, dosen yang mampu memenuhi tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian dengan baik cenderung merasa lebih puas karena mereka mendapatkan rasa pencapaian (Baliartati, 2016.), pengakuan profesional, dan reward yang sesuai. Hal ini koheren dengan happy-productive worker thesis yang menyatakan bahwa individu yang berkinerja tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mereka mengalami pengalaman kerja yang positif dan bermakna (Amaradipta *et al.*, 2022).

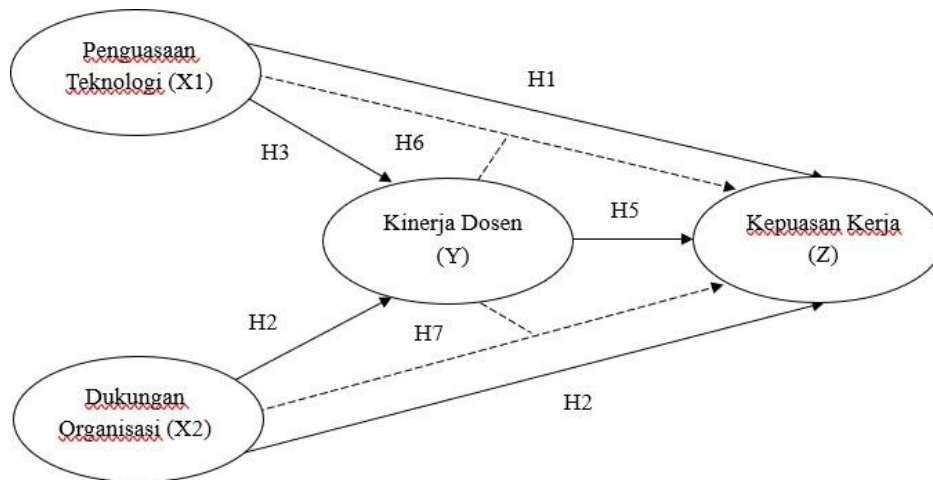
H₅: Kinerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.

Hipotesis ini menyatakan bahwa hubungan antara penguasaan teknologi dan kepuasan kerja dijelaskan melalui kinerja dosen sebagai mediator. Dengan kata lain, penguasaan teknologi tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja kecuali melalui peningkatan kinerja (Gani. *et al.*, 2018). Dosen yang lebih mahir teknologi biasanya menghasilkan kinerja yang lebih efektif dalam tugas akademik (misalnya pengajaran digital, administrasi akademik, dan penelitian berbasis data), yang kemudian meningkatkan perasaan pencapaian dan kepuasan kerja mereka. Ini sesuai dengan temuan yang menunjukkan bahwa kompetensi teknologi sering berkontribusi pada kinerja yang unggul yang pada gilirannya berdampak pada sikap kerja termasuk kepuasan (Sulistiari, 2024).

H₆: *Penguasaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.*

Hipotesis ini menyatakan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja juga terjadi secara tidak langsung melalui kinerja dosen sebagai mediator. Artinya, dukungan organisasi yang efektif akan meningkatkan sumber daya, pelatihan, fasilitas, dan kebijakan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dosen. Kinerja yang lebih baik akan meningkatkan rasa pencapaian profesional dan persepsi positif terhadap pekerjaan sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Do Thi *et al.*, 2025). Model mediasi ini konsisten dengan social exchange theory yang menunjukkan bahwa tanggapan positif organisasi terhadap individu akan menciptakan “imbalan balik” berupa kinerja yang tinggi dan sikap kerja positif termasuk kepuasan.

H₇: Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antarvariabel berdasarkan fenomena yang telah terjadi. Data dikumpulkan melalui data primer dan sekunder, di mana data primer diperoleh menggunakan e-kuesioner (*Google Form*), sedangkan data sekunder digunakan untuk melengkapi profil dosen, seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, guna meningkatkan validitas hasil penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Variabel penguasaan teknologi diukur melalui keterampilan digital, penggunaan alat teknologi, dan adaptasi teknologi (Rosari *et al.*, 2025).

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia sebanyak 127 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria dosen yang memiliki masa kerja lebih dari dua tahun. Seluruh populasi memenuhi kriteria tersebut sehingga jumlah sampel penelitian adalah 127 responden. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.0 untuk menguji outer model, inner model, dan hipotesis penelitian (Sarstedt *et al.*, 2014). Evaluasi hubungan antarvariabel dalam model dianalisis melalui path coefficient guna mengetahui arah dan kekuatan pengaruh antarvariabel yang diteliti.

Selanjutnya, pada tabel 1, disajikan informasi mengenai indikator pengukuran untuk variabel Penguasaan Teknologi, dukungan organisasi, kinerja dosen dan kepuasan kerja.

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Penguasaan Teknologi	Keterampilan Digital	(Kadir, 2014)
	Penggunaan Alat Teknologi	
Dukungan Organisasi	Adaptasi Teknologi	(Bakker & Bal, 2010)
	Pelatihan dan Pengembangan	
Kinerja Dosen	Kondisi Kerja	(Madura Aththaariq <i>et al.</i> , 2014)
	Kesejahteraan Dosen	
	Pendidikan dan Pengajaran	
Kepuasan Kerja	Penelitian dan Publikasi	(Robbins <i>et al.</i> , 2017)
	Pengabdian kepada Masyarakat	
	Karakteristik Pekerjaan	
	Kesesuaian Gaji dan Kontribusi	
	Kesempatan Dipromosikan	
	Dukungan dari Rekan Kerja	

Sumber: Data primer diolah, 2025

4. HASIL

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan aspek penting dalam penelitian ini, karena dapat memberikan konteks yang lebih dalam terhadap hasil yang diperoleh. Dalam penelitian ini, responden terdiri dari dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu untuk memastikan relevansi data, yaitu:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase	
Jenis kelamin	Laki-laki	81	64%
	Perempuan	46	36%
Usia	23-28 tahun	12	9,4%
	29-34 tahun	19	15%
	35-40 tahun	12	9,4%
	41-45 tahun	18	14,2%
	46-50 tahun	19	15%
	51-55 tahun	20	15,7%
	56-60 tahun	13	10,1%
	61-65 tahun	14	11,2%
	> 65 tahun	0	0%
	Pendidikan terakhir	S2	55
S3		72	56,7%
2-6 tahun		29	22,8%
Lama mengajar	7-12 tahun	30	23,6%
	13-18 tahun	25	19,7%
	19-24 tahun	26	20,6%
	25-30 tahun	17	13,3%
	>30 tahun	0	0%

Sumber: Data primer diolah (2025)

Data tabel 2 menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian ini, yang terdiri dari dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki (64%), dengan perempuan menyusun 36%. Dalam hal usia, responden terbagi

dalam beberapa kelompok, dengan proporsi tertinggi berada di rentang 51- 55 tahun (15.7%). Untuk pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki gelar S3 (56.7%), sedangkan 43.3% memiliki gelar S2. Terakhir, lama mengajar responden bervariasi, di mana kelompok 7-12 tahun menjadi yang terbesar (23.6%). Data ini memberikan gambaran yang jelas tentang profil dosen yang terlibat dalam penelitian.

4.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Validitas konvergen (Convergent Validity)

Convergent validity adalah jenis validitas yang memastikan indikator-indikator yang diukur merepresentasikan konstruk yang sama. Untuk memenuhi standar convergent validity, indikator-indikator valid seharusnya menunjukkan hubungan yang kuat satu sama lain. Pada tingkat indikator, convergent validity diukur melalui loading factor yang seharusnya lebih besar dari 0.6. Di tingkat variabel laten, convergent validity diukur menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, dengan standar di atas 0.7. *Convergent validity* membantu memastikan bahwa pengukuran yang digunakan benar-benar menggambarkan konstruk yang dimaksud, dan bukan konstruk lain yang tidak relevan. Selain itu, pengujian convergent validity penting untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dalam penelitian. Dengan demikian, convergent validity memainkan peran kunci dalam meningkatkan kredibilitas hasil penelitian dan memastikan bahwa data yang dikumpulkan menggambarkan konstruk yang valid.

Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa semua indikator memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, memenuhi kriteria tersebut, sesuai dengan yang ditetapkan oleh (Ghozali, 2018).

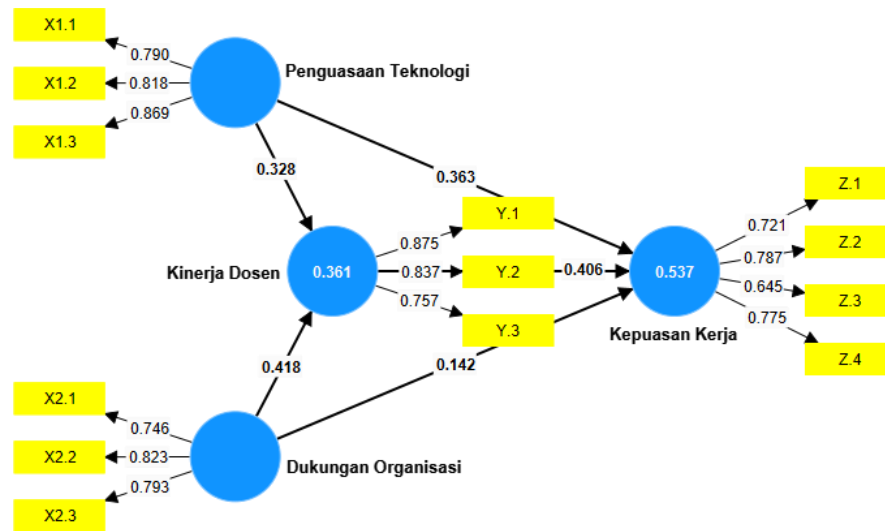
Tabel 3. *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Penguasaan Teknologi	Keterampilan Digital	0.790	0.769	0.866
	Penggunaan Alat Teknologi	0.818		
	Adaptasi Teknologi	0.869		
Dukungan Organisasi	Pelatihan dan Pengembangan	0.746	0.712	0.831
	Kondisi Kerja	0.823		
	Kesejahteraan Dosen	0.793		
Kinerja Dosen	Pendidikan dan Pengajaran	0.875	0.766	0.864
	Penelitian dan Publikasi	0.837		
	Pengabdian kepada Masyarakat	0.757		
Kepuasan Kerja	Karakteristik Pekerjaan	0.721	0.719	0.823
	Kesesuaian Gaji dan Kontribusi	0.787		
	Kesempatan Dipromosikan	0.645		
	Dukungan dari Rekan Kerja	0.775		

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2025

Pada tabel 1, menunjukkan nilai loading, *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk berbagai variabel. Semua indikator memiliki *loading factor* di atas 0.6, menunjukkan validitas yang baik, kecuali satu indikator di Kepuasan Kerja yang sedikit di bawah standar. Secara keseluruhan, semua indikator memenuhi kriteria dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0.7, menegaskan validitas dan reliabilitas yang baik sesuai dengan standar (Ghozali & Latan, 2015). Secara keseluruhan, semua variabel menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan valid dan reliabel dalam mengukur konstruk yang diteliti, mencerminkan kondisi dan pengalaman dosen secara menyeluruh.

Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan Model Pengukuran (Outer model)



Gambar 2. Diagram jalur nilai faktor loading

Adapun persamaan dalam model ini terdiri dari persamaan model pengukuran (outer model) dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel Penguasaan Teknologi. Indikator yang paling berpengaruh pada variabel ini adalah indikator Adaptasi Teknologi (X1.3). Persamaan variabel ini yaitu $X1 = 0.790X1.1 + 0.818X1.2 + 0.869X1.3$.
2. Variabel Dukungan Organisasi. Indikator yang paling berpengaruh pada variabel ini adalah indikator Kondisi Kerja (X2.2). Persamaan variabel ini adalah $X2 = 0.746X2.1 + 0.823X2.2 + 0.793X2.3$.
3. Variabel Kinerja Dosen. Indikator yang paling berpengaruh pada variabel ini adalah indikator Pendidikan dan Pengajaran (Y.1). Persamaan variabel ini adalah $Y = 0.875Y.1 + 0.837Y.2 + 0.757Y.3$.
4. Variabel Kepuasan Kerja. Indikator yang paling berpengaruh pada variabel ini adalah Kesesuaian Gaji dan Kontribusi (Z.2). Persamaan variabel ini adalah $Z = 0.721Z.1 + 0.787Z.2 + 0.645Z.3 + 0.775Z.4$

Setiap persamaan di atas menggambarkan kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel yang lebih besar, dengan nilai koefisien menunjukkan tingkat pengaruh dari setiap indikator dalam konstruk yang diukur.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah konsep penting dalam penelitian kuantitatif yang memastikan bahwa konstruk yang diukur berbeda satu sama lain. Menurut (Sarstedt et al., 2021) untuk menguji validitas diskriminan, kita perlu membandingkan nilai cross loading dan akar dari Average Variance Extracted (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel. Validitas diskriminan terpenuhi jika akar AVE suatu variabel lebih besar dari korelasi dengan variabel lain (Santosa, 2018). Validitas diskriminan memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki karakteristik yang unik dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lain. Proses ini membantu menghindari masalah multikolinearitas, yang dapat mengganggu keakuratan hasil analisis. Dengan demikian, validitas diskriminan menjadi kunci untuk menjamin bahwa instrumen pengukuran yang digunakan memiliki daya diskriminasi yang baik antara konstruk-konstruk yang berbeda dalam penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai cross loading dan AVE masing-masing lebih dari 0,50, mengindikasikan bahwa konstruk yang diukur dapat dibedakan dengan jelas (Sekaran & Bougie, 2016).

Tabel 4. Nilai Cross Loading Indikator dan Nilai AVE

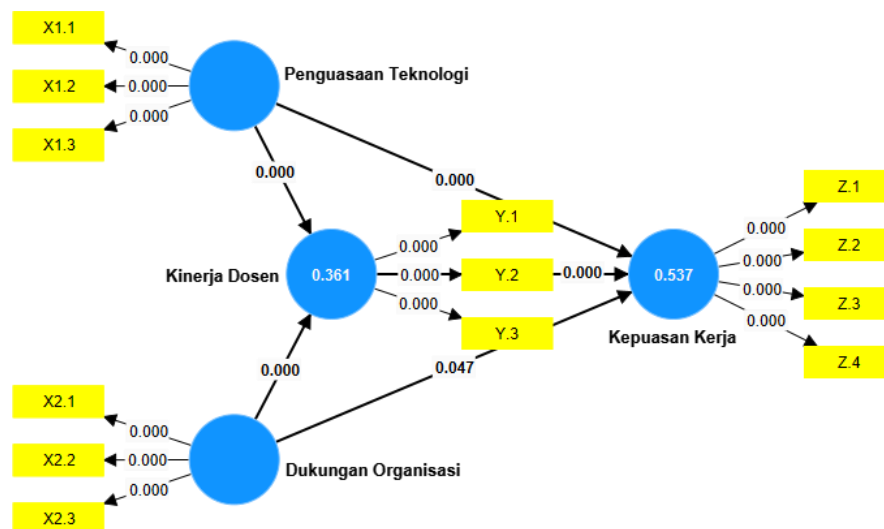
	Penguasaan Teknologi	Dukungan Organisasi	Kinerja Dosen	Kepuasan Kerja	Nilai AVE
Keterampilan Digital	0.790	0.210	0.303	0.482	0.683
Penggunaan Alat Teknologi	0.818	0.155	0.358	0.422	
Adaptasi Teknologi	0.869	0.323	0.437	0.538	
Pelatihan dan Pengembangan	0.276	0.746	0.242	0.258	0.621
Kondisi Kerja	0.134	0.823	0.493	0.464	
Kesejahteraan Dosen	0.317	0.793	0.407	0.293	
Pendidikan dan Pengajaran	0.522	0.502	0.875	0.548	0.680
Penelitian dan Publikasi	0.366	0.391	0.837	0.540	
Pengabdian kepada Masyarakat	0.167	0.356	0.757	0.501	
Karakteristik Pekerjaan	0.389	0.556	0.615	0.721	0.539
Kesesuaian Gaji dan Kontribusi	0.426	0.307	0.476	0.787	
Kesempatan Dipromosikan	0.384	0.148	0.282	0.645	
Dukungan dari Rekan Kerja	0.523	0.231	0.436	0.775	

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan analisis nilai cross loading, setiap indikator menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengukur variabel latennya, dengan nilai yang lebih tinggi dibandingkan indikator dari variabel laten lainnya (Fornell & Larcker, 1981). Hal ini menegaskan bahwa konstruk yang diukur dalam penelitian ini dapat dibedakan dengan jelas. Oleh karena itu, validitas diskriminan untuk masing-masing indikator dapat dianggap terpenuhi, memberikan kepercayaan terhadap hasil penelitian ini.

4.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah uji outer model, langkah berikutnya adalah pengujian inner model untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel. Pada gambar 3, disajikan informasi mengenai hasil pengujian inner model.



Gambar 3. Inner Model

Pengujian inner model dilakukan dengan melihat nilai R-Square, yang menunjukkan seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen; semakin tinggi nilainya, semakin baik model tersebut. Selain itu, nilai Q-Square (Predictive Relevance) mengukur kemampuan model dalam

memprediksi nilai observasi. Nilai yang tinggi menunjukkan prediktabilitas yang baik. Kombinasi *R-Square* dan *Q-Square* adalah indikator penting untuk menilai kualitas model dalam analisis Partial Least Squares (PLS), seperti yang dinyatakan oleh (Ghozali & Latan, 2015):

Tabel 5. Nilai R Square

Variabel endogen	<i>R Square</i>	<i>R Square adjusted</i>
Kinerja Dosen	0.361	0.350
Kepuasan Kerja	0.537	0.526

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2025

Nilai R-Square dalam tabel menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik, dengan R^2 0.361 untuk Kinerja Dosen dan 0.537 untuk Kepuasan Kerja. Ini mengindikasikan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, menjadikan model ini landasan yang kuat untuk analisis dan pengambilan keputusan. Kemudian, dihitung Q-Square berdasarkan nilai R-Square yang diberikan (R^2 0.361 untuk Kinerja Dosen dan R^2 0.537 untuk Kepuasan Kerja) sebesar 0.705, atau 70.5%, yang berarti model ini memiliki kemampuan prediksi yang baik. Ini menegaskan bahwa model dapat diandalkan untuk memprediksi nilai observasi dalam konteks yang lebih luas.

4.4 Pengujian Hipotesis

Evaluasi model struktural dilakukan dengan menganalisis hubungan antar variabel laten melalui path coefficients. Path coefficients menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel dalam model. Untuk menentukan signifikansi dari path coefficients tersebut, dilakukan uji hipotesis. Analisis ini menggunakan Smart-PLS 4.0, *bootstrapping* diterapkan untuk menghasilkan t-statistics, yang membantu meminimalkan penyimpangan dalam penelitian. Nilai t-statistics ini menunjukkan tingkat signifikansi hasil pengujian. Hasil dianggap signifikan jika t-statistics melebihi 1,97 (Ghozali & Latan, 2015). Selain itu, hipotesis diterima jika nilai p lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H_a diterima. Hasil perhitungan ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Jalur	Koefisien Jalur (β)	Nilai thitung	Nilai sig. (p)
H ₁	Penguasaan Teknologi → Kinerja Dosen	0.328	4.459	0,000
H ₂	Dukungan Organisasi → Kinerja Dosen	0.418	5.737	0.000
H ₃	Penguasaan Teknologi → Kepuasan Kerja	0.363	6.395	0.000
H ₄	Dukungan Organisasi → Kepuasan Kerja	0.611	4.130	0.047
H ₅	Kinerja Dosen → Kepuasan Kerja	0.406	4.977	0.000
H ₆	Penguasaan Teknologi → Kinerja Dosen → Kepuasan Kerja	0.133	3.181	0.001
H ₇	Dukungan Organisasi → Kinerja Dosen → Kepuasan Kerja	0.170	3.613	0.000

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) mengungkapkan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien jalur 0.328, t-hitung 4.459, dan nilai signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa peningkatan penguasaan teknologi mampu meningkatkan kinerja dosen. Hipotesis kedua (H2) menunjukkan dukungan organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dengan koefisien 0.418, t-hitung 5.737, dan nilai signifikansi 0.000, yang menegaskan pentingnya dukungan institusi dalam meningkatkan kinerja. Selanjutnya, hipotesis ketiga (H3) menemukan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen, dengan koefisien 0.363, t-hitung 6.395, dan

nilai signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa dosen yang menguasai teknologi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Hipotesis keempat (H4) menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0.611 dan nilai signifikansi 0.047, meskipun nilai signifikansinya berada di batas yang lebih lemah. Hipotesis kelima (H5) menegaskan bahwa kinerja dosen juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien 0.406 dan nilai signifikansi 0.000, menunjukkan bahwa dosen yang berkinerja baik cenderung merasa puas. Hipotesis keenam (H6) menunjukkan kinerja dosen berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara penguasaan teknologi dan kepuasan kerja, dengan koefisien 0.133 dan nilai signifikansi 0.001. Terakhir, hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa dukungan organisasi juga berdampak pada kepuasan kerja melalui kinerja dosen, dengan koefisien 0.170 dan nilai signifikansi 0.000. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan pentingnya penguasaan teknologi dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dosen.

5. PEMBAHASAN

5.1 *Penguasaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia*

Penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Dengan koefisien jalur (β) sebesar 0.328, nilai t-hitung 4.459, dan signifikansi 0.000, analisis ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan dosen dalam menggunakan teknologi secara langsung meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas akademik. Tingginya proporsi responden yang memiliki gelar S3, yaitu 72 orang (56,7%), mencerminkan kualitas akademik yang baik di antara dosen. Latar belakang pendidikan yang kuat ini berpotensi memperkuat penguasaan teknologi, karena dosen dengan gelar S3 cenderung lebih terbuka terhadap metode pengajaran dan penelitian yang inovatif. Dosen-dosen ini mampu mengintegrasikan teknologi dengan cara yang lebih efektif, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil penelitian.

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari (Haeranah *et al.*, 2023b) yang menyebutkan bahwa penguasaan teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Selain itu, keterampilan teknologi memungkinkan dosen untuk meningkatkan produktivitas mereka dengan memanfaatkan berbagai alat dan platform digital yang mendukung proses pengajaran (Harahap *et al.*, 2024). Dengan kemampuan untuk menggunakan teknologi, dosen dapat mengakses sumber daya pendidikan yang lebih luas, termasuk materi pembelajaran interaktif, video, dan jurnal ilmiah, yang dapat memperkaya pengalaman belajar mahasiswa. Ketika dosen dengan pendidikan tinggi memanfaatkan teknologi, mereka tidak hanya meningkatkan efektivitas pengajaran tetapi juga mendorong kolaborasi dan inovasi di dalam institusi. Oleh karena itu, penguasaan teknologi tidak hanya menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas akademik secara di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.

5.2 *Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia*

Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Dengan koefisien jalur sebesar 0.418 dan t-hitung 5.737, serta nilai signifikansi 0.000, hasil ini menegaskan pentingnya lingkungan yang mendukung dalam meningkatkan kinerja dosen. Dukungan yang diberikan oleh institusi, seperti fasilitas, pelatihan,

dan kebijakan yang mendukung, berperan krusial dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Ketika dosen merasa didukung, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan melaksanakan tugas akademik dengan lebih baik. Lingkungan yang positif mendorong kreativitas dan inovasi, memungkinkan dosen untuk lebih aktif berkontribusi dalam pengajaran dan penelitian.

Variasi usia responden juga menambah konteks pada hasil ini. Dosen yang berada dalam rentang usia produktif memiliki pengalaman dan perspektif yang beragam. Kelompok muda berusia 23-34 tahun membawa ide-ide baru, sementara dosen yang lebih berpengalaman (35- 65 tahun) dapat memanfaatkan dukungan organisasi untuk mengembangkan kurikulum dan penelitian yang lebih mendalam. Dukungan organisasi yang efektif dapat memperkuat kolaborasi antara dosen dari berbagai kelompok usia, memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pengalaman, serta menciptakan sinergi yang bermanfaat bagi kualitas akademik secara keseluruhan.

Dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini didukung oleh penelitian dari ((Ningsih, Utari, & Indra Prasetyo, 2023) yang menunjukkan bahwa ketika dosen merasakan dukungan dari pimpinan, mereka cenderung menjadi lebih produktif. Umpan balik yang konstruktif dari pimpinan berfungsi sebagai motivasi, membantu dosen untuk mengevaluasi kinerja mereka dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Ketika institusi memberikan fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman dan akses ke sumber daya, dosen merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, dukungan organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja individu dosen, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan kolaboratif, yang pada gilirannya mendukung peningkatan kualitas akademik di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.

5.3 *Penguasaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia*

Penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Dengan koefisien 0.363 dan t-hitung 6.395, serta nilai signifikansi 0.000, hasil ini menunjukkan bahwa dosen yang menguasai teknologi merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka. Sejalan dengan penelitian (Latief & Asniwati, 2023) yang menyebutkan teknologi sebagai salah satu bagian penting dalam mencapai kepuasan individu. Artinya, ketika seseorang memiliki keterampilan teknologi yang baik, mereka lebih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif. Ini dapat membuat mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan 81 dari 127 dosen (64%) merupakan pria. Hal ini mencerminkan ketidakseimbangan gender dalam sampel, di mana jumlah dosen laki-laki hampir dua kali lipat jumlah dosen perempuan. Meskipun demikian, penguasaan teknologi dapat memberikan dampak signifikan bagi semua dosen, terutama laki-laki yang mendominasi sampel.

Dosen laki-laki yang menguasai teknologi cenderung merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam melaksanakan tugas akademik, yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan kemampuan untuk memanfaatkan alat dan sumber daya digital, mereka dapat lebih efektif dalam pengajaran dan kolaborasi dengan rekan-rekan mereka. Penguasaan teknologi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja individu, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan produktif di antara dosen, yang sebagian besar adalah laki-laki. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan teknologi di kalangan dosen dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.

5.4 *Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia*

Dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, dengan koefisien 0.611 dan t-hitung 4.130 (signifikansi 0.047). Meskipun hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif, nilai signifikansi yang relatif rendah mengindikasikan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dosen tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Hal ini berarti bahwa meskipun dukungan dari institusi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, efeknya terhadap kepuasan kerja dosen tidak cukup signifikan untuk memberikan dampak yang konsisten atau besar. Dengan kata lain, dosen mungkin merasakan manfaat dari dukungan organisasi, tetapi pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk secara substansial meningkatkan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Tingginya proporsi responden yang memiliki gelar S3 (56,7%) menunjukkan bahwa mereka memiliki latar belakang pendidikan yang kuat. Namun, latar belakang tersebut tidak selalu berkorelasi dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama jika dukungan organisasi tidak cukup kuat. Ini menyoroti pentingnya institusi untuk terus memperbaiki dan meningkatkan dukungan yang diberikan kepada dosen agar dapat lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja, terutama di kalangan dosen dengan kualifikasi akademik yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Amaradipta *et al.*, 2022) bahwa dukungan organisasi yang diberikan, seperti fasilitas, pelatihan, dan komunikasi, mungkin tidak memenuhi harapan pegawai atau tidak sesuai dengan kebutuhan mereka. Kurangnya pengaruh signifikan ini juga bisa disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, seperti budaya kerja, hubungan antar rekan, dan kebijakan manajemen. Jika dukungan yang diberikan tidak dirasakan secara langsung oleh pegawai atau tidak diimbangi dengan faktor-faktor lain yang mendukung, maka kepuasan kerja mereka tidak akan meningkat secara signifikan.

5.5 *Kinerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia*

Kinerja Dosen berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien 0.406 dan t- hitung 4.977 (signifikansi 0.000). Dosen yang menunjukkan kinerja baik cenderung merasa lebih puas, yang selanjutnya dapat menciptakan siklus positif dalam kinerja dan kepuasan kerja. Dosen yang berhasil memenuhi atau melampaui ekspektasi dalam pengajaran dan penelitian merasakan pencapaian yang meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan mereka. Ketika mereka merasa efektif dalam peran mereka, hal ini menciptakan motivasi untuk terus berprestasi.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, seperti yang dijelaskan oleh (Lucky Meilasari *et al.*, 2020), di mana dosen yang merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan rasa tanggung jawab yang kuat. Hal ini mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, (Riswandi *et al.*, 2025) menekankan bahwa kepuasan kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja dosen dalam pengajaran. Ketika dosen merasa puas, mereka lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka di bidang pengajaran dan aktivitas akademik lainnya. Dengan demikian, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja dosen menciptakan siklus positif yang berkontribusi pada keberhasilan institusi secara keseluruhan.

Selain itu, pengalaman yang diperoleh dari lama mengajar berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, dosen dengan pengalaman 7-12 tahun mulai mengembangkan keterampilan yang mendalam

sementara mereka yang mengajar 19-24 tahun sering kali mencapai tingkat keahlian yang lebih tinggi dan mengambil peran kepemimpinan. Pengalaman ini memungkinkan mereka untuk mengelola kelas dan menerapkan metode pengajaran yang lebih inovatif, yang secara langsung berdampak pada kepuasan kerja. Hubungan positif antara kinerja dan kepuasan kerja menciptakan siklus yang saling memperkuat, di mana kepuasan kerja tinggi mendorong dosen untuk berupaya lebih keras, sementara kinerja yang baik meningkatkan kepuasan. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk mendukung pengembangan profesional dosen agar kinerja dan kepuasan kerja dapat terus meningkat.

5.6 *Penguasaan Teknologi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Dosen pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia*

Penguasaan teknologi di kalangan dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja mereka, dengan kinerja dosen berperan sebagai mediator dalam hubungan ini. Berdasarkan hasil analisis, koefisien 0.133 dan t-hitung 3.181 (signifikansi 0.001) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara penguasaan teknologi dan kepuasan kerja dosen. Penguasaan teknologi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen melalui peningkatan kinerja mereka. Sebagaimana dinyatakan oleh (Saifuddin & Claudia, 2021), penguasaan teknologi melibatkan kemampuan untuk menggunakan alat secara efektif dan efisien, yang memungkinkan dosen untuk mengelola kelas dan berinteraksi dengan mahasiswa dengan lebih baik. Keterampilan ini penting karena meningkatkan produktivitas dan memfasilitasi komunikasi, yang pada akhirnya mendukung inovasi dalam lingkungan pendidikan. Dengan memiliki kemampuan dalam menggunakan teknologi, dosen merasa lebih percaya diri dan kompeten, yang berkontribusi pada kinerja dosen yang lebih tinggi.

Selain itu, kepuasan kerja dosen sangat dipengaruhi oleh elemen-elemen dalam lingkungan kerja, seperti penghargaan yang diterima dan hubungan dengan rekan sejawat (Putra *et al.*, 2021). Ketika dosen merasakan dukungan dari lingkungan yang memfasilitasi penggunaan teknologi, mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja yang dihasilkan dari penguasaan teknologi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menciptakan siklus positif yang memperkuat komitmen dan tanggung jawab dosen terhadap institusi. Argumen ini menunjukkan betapa pentingnya penguasaan teknologi dalam menciptakan lingkungan akademik yang produktif dan inovatif.

Data mengenai lama mengajar menunjukkan bahwa 23,6% responden memiliki pengalaman mengajar antara 7-12 tahun, yang merupakan kelompok terbesar. Pengalaman ini sering kali berkorelasi dengan penguasaan teknologi yang lebih baik, di mana dosen yang lebih lama mengajar mungkin lebih terbuka terhadap penggunaan alat teknologi dalam proses pembelajaran. Dosen dengan lama mengajar yang lebih panjang cenderung memiliki pengalaman yang lebih kaya dalam mengelola kelas dan berinteraksi dengan mahasiswa, yang semakin meningkatkan kinerja mereka.

Dengan kinerja yang lebih baik, dosen yang berpengalaman ini lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian menciptakan lingkungan yang positif, di mana dosen merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berinovasi. Oleh karena itu, penguasaan teknologi memiliki dampak positif yang berkelanjutan, tidak hanya pada kinerja dosen tetapi juga pada kepuasan kerja secara keseluruhan, terutama bagi mereka yang memiliki pengalaman mengajar yang lebih lama.

5.7 *Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Dosen pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia*

Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen dengan kinerja dosen sebagai variabel intervening di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Ketika pimpinan menunjukkan perhatian dan penghargaan terhadap kesejahteraan dosen, hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja dosen dalam aktivitas akademik. Data menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki koefisien jalur 0.170 dan nilai signifikansi 0.000, yang mengindikasikan bahwa dukungan ini secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja melalui kinerja dosen.

Dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen melalui peningkatan kinerja mereka. Ketika dosen merasakan dukungan dari pimpinan, yang ditunjukkan melalui perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan, mereka cenderung menjadi lebih produktif (Ningsih, Utari, & Prasetyo, 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang baik, yang merupakan bentuk dukungan organisasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Nabila *et al.*, 2023). Dengan demikian, dukungan organisasi menciptakan lingkungan yang memfasilitasi peningkatan kinerja dosen, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Data demografis mengenai usia menunjukkan bahwa kelompok usia 51-55 tahun memiliki proporsi tertinggi, yaitu 20 responden (15,7%), diikuti oleh kelompok usia 29-34 tahun dan 46-50 tahun, masing-masing dengan 19 responden (15%). Kelompok usia 51-55 tahun sering kali memiliki pengalaman mengajar yang lebih panjang dan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika lingkungan akademik. Pengalaman ini memungkinkan mereka untuk lebih menghargai dukungan yang diberikan oleh pimpinan. Dosen di kelompok usia ini juga cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik dalam berinteraksi dengan mahasiswa dan rekan sejawat, yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan kinerja yang baik, mereka lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Sementara itu, kelompok usia yang lebih muda, seperti 29-34 tahun, juga menunjukkan proporsi yang signifikan (15%). Dosen di kelompok ini mungkin lebih terbuka terhadap penggunaan teknologi dan inovasi dalam pengajaran, yang juga dapat dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Dukungan dari pimpinan kepada dosen muda ini dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menghasilkan sejumlah temuan signifikan mengenai pengaruh penguasaan teknologi dan dukungan organisasi terhadap kinerja dosen, serta implikasinya terhadap kepuasan kerja di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Penguasaan teknologi terbukti menjadi determinan utama dalam kinerja dosen, di mana dosen yang memiliki kemampuan teknologi yang baik dapat melaksanakan tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat secara lebih efektif, adaptif, dan inovatif, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas akademik institusi. Dukungan organisasi juga memiliki peran strategis dalam memperkuat kinerja dosen, di mana lingkungan kerja yang kondusif, ketersediaan fasilitas yang memadai, pelatihan berkelanjutan, serta perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan dosen berkontribusi pada peningkatan motivasi, komitmen, dan produktivitas dosen dalam menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi. Selain itu, penguasaan

teknologi tidak hanya meningkatkan kinerja dosen, tetapi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, di mana dosen yang menguasai teknologi merasa lebih percaya diri, kompeten, dan mampu mengelola beban kerja dengan lebih efisien, sehingga menciptakan rasa nyaman dan kepuasan dalam menjalankan peran akademiknya.

Meskipun dukungan organisasi berperan penting, temuan penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi belum sepenuhnya mampu meningkatkan kepuasan kerja dosen, karena kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh dukungan struktural, tetapi juga oleh faktor-faktor lain, seperti budaya kerja, hubungan interpersonal, dan pencapaian profesional individu. Kinerja dosen juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana dosen yang menunjukkan kinerja akademik yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena adanya rasa pencapaian, pengakuan, dan makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Kinerja dosen berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara penguasaan teknologi dan kepuasan kerja, yang berarti bahwa penguasaan teknologi akan lebih efektif meningkatkan kepuasan kerja apabila terlebih dahulu dapat mendorong peningkatan kinerja dosen. Selain itu, kinerja dosen juga memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kepuasan kerja, di mana dukungan organisasi yang diberikan oleh institusi akan lebih berdampak pada kepuasan kerja apabila dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja dosen yang nyata.

Penelitian ini memiliki dua keterbatasan utama: pertama, penelitian ini hanya dilakukan di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, sehingga hasil temuan tidak dapat digeneralisasikan ke perguruan tinggi lain dengan karakteristik organisasi dan budaya kerja yang berbeda, dan kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis kuesioner persepsi, yang bergantung pada penilaian subjektif responden dan belum sepenuhnya mencakup dinamika pengalaman dosen secara mendalam. Berdasarkan keterbatasan tersebut, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak perguruan tinggi agar temuan yang diperoleh memiliki daya generalisasi yang lebih kuat, serta mengombinasikan pendekatan kuantitatif dengan metode kualitatif atau data kinerja objektif guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh penguasaan teknologi dan dukungan organisasi terhadap kinerja serta kepuasan kerja dosen.

REFERENSI

- Aesti, S., & Aryani, R. (2023). Motivasi Belajar Guru dan Penguasaan Teknologi Informasi Guru terhadap Pemahaman Implementasi Kurikulum Merdeka Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(3), 1437–1447.
- Amaradipta, O. G., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 132–140.
- Asadujjaman, Md., Or Rashid, Md. H., Nayon, Md. A. A., Biswas, T. K., Arani, M., & Billal, M. M. (2020). Teachers' Job Satisfaction at Tertiary Education: A Case of an Engineering University in Bangladesh. In *2020 Sixth International Conference on E-Learning (Econf)* (pp. 238–242). IEE
- Atef, N., Mansour, Y., & Sabry, H. (2025). Impact of lecture hall's background noise on undergraduates' higher order thinking skills: A field study. *Ain Shams Engineering Journal*, 16(1), 103238.
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206.

- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*, 9(1), 35-52.
- Bandura, Albert. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Colclough, C. (1982). The impact of primary schooling on economic development: a review of the evidence. *World Development*, 10(3), 167–185.
- Dang, T. D., Phan, T. T., Vu, T. N. Q., La, T. D., & Pham, V. K. (2024). Digital competence of lecturers and its impact on student learning value in higher education. *Heliyon*, 10(17).
- Do Thi, Y. N., Phuong, H. C., & Hue, K. T. (2025). The relationship between digital competence and job satisfaction and loyalty of lecturers in vietnamese higher education institutions. *Technium Business and Management*, 12, 62–84.
- Firman, A., & Dandu, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Ezenza Journal (EJ)*, 2(1), 38-49.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris (Vol. 4)*. Badan Penerbit UNDIP.
- Goczek, Ł., Witkowska, E., & Witkowski, B. (2021). How Does Education Quality Affect Economic Growth? *Sustainability*, 13(11), 6437.
- Haeranah, H., Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2023a). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan teknologi terhadap peningkatan kinerja. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1).
- Haeranah, H., Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2023b). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Teknologi Terhadap Peningkatan Kinerja. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 57–70.
- Kadir, A. (2014). *Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi*. Andi.
- Kamaluddin, L. A., & Firman, A. (2023). Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 6(3), 457–466.
- Kim, S. J., & Chung, E. K. (2019). The effect of organizational justice as perceived by occupational drivers on traffic accidents: Mediating effects of job satisfaction. *Journal of Safety Research*, 68, 27–32.
- Lala, A. N. T., Muis, M., Hamid, N., & Andi Reni. (2024). Dampak Dimensi Kesejahteraan Karyawan terhadap Hasil Kerja: Studi Integratif tentang Keuangan, Karir, dan Kesehatan. *Nobel Management Review*, 5(3), 321–332.
- Lala, A. N. T., Muis, M., Hamid, N., & Reni, A. (2025). *Impact of Green Economy on Job Satisfaction and Employee Performance in Private University South Sulawesi. International Conference on Accounting, Management, and Economics 2024 (ICAME 2024)*, 1–14.
- Latief, F., & Asniwati, A. (2023). The Contribution of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 235–249.
- Lestari, A. P., Bahiya, N. P., & Agustina, R. (2025). Pengaruh Keterlibatan Mahasiswa Dalam Organisasi Kampus Terhadap Prestasi Akademik Di Universitas Airlangga. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2(1), 40–53.

- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1(6):605-619.
- M., M., Umar Gani, H. M., Serang, S., & Arifin, H. Z. (2018). Relation of Lecturer's Competency, Motivation and Utilization of Information and Communication Technologies to Job Satisfaction and Performance. *World Journal of Business and Management*, 4(1), 53
- Madura Aththaariq, T., Mochammad Wispandono, R. M., & Wildan, M. A. (2014). Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Trunojoyo Madura. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Muda Harahap, M., Julita, V., Sholihin, A., Ekonomi dan Bisnis Islam, F., & SMDD Bukittinggi, U. (2024). Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman). *Jurnal Ilmiah Islam Ekonomi*, 9.
- Nabila, A., Lala, T., Ikhwan, M., Haeruddin, M., Akbar, A., Sahabuddin, R., Darmawan Natsir, U., Universitas, F. E., & Makassar, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(4), 433-447.
- Ningsih, D. P., Utari, W., & Indra Prasetyo. (2023). Analisis Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Pegawai Pada Produktivitas Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 26–36.
- Purba, N., Ekonomi, F., Bisnis, D., Uin, I., Utara, S., & Yahya, M. (2021). Revolusi Industri 4.0: Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis Dan Implementasinya. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(2).
- Rachman Putra, A., Anastasya Sinambela, E., & Studi Manajemen, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1).
- Kemendikbudristek, K. (2022). *Rencana strategis (Renstra) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi*. Kemendikbudristek.
- Riswandi, R., Puji Yuniarti, Iwan Asmadi, Zahra, Z., & Andy, A. (2025). Studi Kualitatif tentang Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Dosen. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 508–514.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Timothy, C. (2017). *Organizational Behaviour (2nd ed.)*. Pearson Education.
- Rosari, D., Kadir Ritonga, A., & Sihombing, D. (2025). Enhancing the Market Value of MSMEs Products through Packaging Improvement in Buluh Duri Tourism Village, Serdang Bedagai, North Sumatra, Indonesia. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 6(2), 1634–1640.
- Saifuddin, M. H., & Claudia, M. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Corporate University Training Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 1(10), 1157–1170.
- Sari, A. I., Suryani, N., Rochsantiningsih, D., & Suharno, S. (2020). Digital Learning, Smartphone Usage, and Digital Culture in Indonesia Education. *Integration of Education*, 24(1), 20–31.

- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J., & Hair, J. F. (2014). On the Emancipation of PLS-SEM: A Commentary on Rigdon (2012). *Long Range Planning*, 47(3), 154–160.
- Sulistiari, E. B. (2024). The Relationship between Lecturer Performance Factors and Increased Insight, Strategy, and Impact on Higher Education Students. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 7(2), 252–261.
- Syakuro, A., & Galih, R. (2024). Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa. In *Journal of Social Science Management*, 1(2).
- Wahyudi, W. (2025). Membangun Kepuasan Kerja Dosen: Sinergi antara Gaya Kepemimpinan dan Strategi Kompensasi. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 4(1), 1–10.