

Analisis Korelasional Antara Pendapatan Finansial, Peningkatan Jabatan, dan Kepuasan Kerja

Wita Farla¹, Lina Dameria Siregar², Umar Hamdan³

Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia (witafarla@unsri.ac.id)¹

Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia (linadameria@fe.unsri.ac.id)²

Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia (umarhamdanaj@fe.unsri.ac.id)³

ABSTRACT: *The purpose of this study was to determine the correlation between financial income to job satisfaction and job promotion to job satisfaction. The type of data used in this study is primary data. Research data was collected by questionnaire. The population in this study were lecturers at one of the universities in South Sumatra. Samples were taken as many as 90 people using random sampling. The analytical technique used in this research is descriptive analysis and correlation analysis. The results of this study are financial income has a positive relationship with job satisfaction, as well as job promotion which also has a positive relationship with job satisfaction. Therefore, it is expected that the job satisfaction felt by lecturers can be maintained and even improved. This study only uses two independent variables, for further research can add other variables that have not been included in this study and examine the correlation of these variables to job satisfaction.*

Keywords: *financial income, job promotion, job satisfaction*

ABSTRAK: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi dari pendapatan finansial terhadap kepuasan kerja dan peningkatan jabatan terhadap kepuasan kerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil langsung dari sumbernya. Data penelitian dikumpulkan dengan alat pengumpul data berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen pada salah satu perguruan tinggi yang ada di Sumatera Selatan. Sampel diambil sebanyak 90 orang dengan menggunakan random sampling. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis korelasi. Hasil dari penelitian ini adalah pendapatan finansial memiliki korelasi yang positif terhadap kepuasan kerja, begitupula dengan peningkatan jabatan yang juga memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, diharapkan agar kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen dapat terus dipertahankan bahkan ditingkatkan. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas, dengan demikian bagi penelitian-penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang belum dimasukkan pada penelitian ini dan menguji korelasi dari variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: pendapatan finansial, promosi jabatan, kepuasan kerja

To Cite This Artikel

Farla, W., Siregar, L.D. & Hamdan, U. (2022). Analisis Korelasional Antara Pendapatan Finansial, Peningkatan Jabatan, dan Kepuasan Kerja *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol.19, No.2, Oktober 2022. DOI: <https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i2.16952>

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu isu penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Kepuasan kerja tergantung dari beberapa aspek seperti menentukan kandidat karyawan yang tepat untuk posisi jabatan yang tepat dan memberikan karyawan seperangkat tanggung jawab pekerjaan (Muhammad & Nawaz, 2017). Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang akan menentukan kesediaan karyawan untuk setia pada organisasi (Muhammad & Nawaz, 2017). Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Pandey & Asthana, 2017). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai pernyataan emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang dievaluasi selama pengalaman kerja karyawan terhadap kecocokan antara aspek-aspek dari pekerjaan dengan keinginan karyawan (Basak & Govender, 2015).

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya gaji atau kompensasi dan promosi jabatan (Basak & Govender, 2015). Gaji merupakan salah satu faktor terpenting dalam pencapaian kepuasan karyawan, begitupula dengan promosi jabatan (Basak & Govender, 2015). Gaji dan promosi jabatan merupakan bagian dari faktor ekstrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Muhammad & Nawaz, 2017). Gaji merupakan bagian dari pendapatan finansial dan promosi jabatan merupakan keadaan dimana terjadi peningkatan jabatan (Muhammad & Nawaz, 2017).

Jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, maka akan berdampak pada tingkat kehadiran kerja, tingginya perputaran karyawan (*turnover*) dan kinerja karyawan (Basak & Govender, 2015). Selain pada karyawan, kepuasan kerja juga akan berdampak pada produktivitas organisasi (Zahid Noor, 2015). Karyawan memiliki seperangkat kebutuhan dan keinginan. Jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka karyawan akan bekerja secara efektif dan efisien yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Muhammad & Nawaz, 2017).

Perguruan tinggi merupakan salah satu bentuk organisasi dimana terdapat sumber pengetahuan dan tempat SDM dididik. Dibutuhkan adanya atmosfer positif pada perguruan tinggi. Salah satu atmosfer positif adalah kepuasan kerja dari karyawan (Basak & Govender, 2015). Saat ini, kepuasan kerja dari dosen yang ada di perguruan tinggi telah menjadi fokus perhatian dalam penelitian (Zahid Noor, 2015). Dosen merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di perguruan tinggi. Agar terwujudnya tujuan perguruan tinggi, maka dosen diharapkan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena kepuasan dosen akan berdampak pada produktivitas perguruan tinggi tersebut. Jabatan sebagai dosen sama halnya dengan jabatan lainnya. Pada jabatan tersebut terdapat gaji atau pendapatan secara finansial dan juga peningkatan jabatan atau promosi. Pendapatan finansial dan peningkatan jabatan tersebut dapat memberikan kepuasan bagi dosen dalam melaksanakan pekerjaannya.

Terdapat banyak penelitian yang telah mengkaji mengenai kepuasan kerja. Hasil penelitian menemukan bahwa promosi jabatan memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja (Zahid Noor, 2015). Penelitian lainnya juga menemukan hasil bahwa gaji dan promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja (Muhammad & Nawaz, 2017). Terdapat juga hasil penelitian yang bertolak belakang dengan hasil penelitian tersebut. Hasil penelitian Bimpong et al. (2020) menemukan bahwa gaji yang rendah berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Bimpong et al., 2020).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, masih terdapat inkonsistensi mengenai hubungan atau korelasi antara pendapatan finansial, peningkatan jabatan, dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan karena karyawan yang puas akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali korelasi dari pendapatan finansial, peningkatan jabatan, dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga akan mengkaji dan menganalisis hubungan antar variabel-variabel tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja adalah evaluasi individu terhadap pekerjaannya yang dapat berupa evaluasi positif maupun negatif. Kepuasan kerja juga merupakan respon multidimensional individu terhadap pekerjaannya yang terdiri dari komponen emosional dan kognitif (Boštjančič & Petrovčič, 2019). Kepuasan kerja digambarkan oleh perasaan senang dalam melakukan pekerjaan sehari-hari seperti individu akan merasakan antusias dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat menjadi ahli pada bidang pekerjaannya (Cumbler et al., 2018).

Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara usaha dengan penghargaan yang didapat oleh individu (Bello et al., 2020). Kepuasan kerja ditunjukkan oleh sikap dan terdapat dua bagian sikap, yaitu sikap positif dan sikap negatif. Sikap yang positif menunjukkan bahwa karyawan puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya sikap yang negatif menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan pekerjaannya (Pandey & Asthana., 2017).

Beberapa organisasi mengukur tingkat kepuasan kerja berdasarkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Karyawan yang bahagia dapat menunjukkan adanya perhatian yang baik dari organisasi dan terlihat dari keadaan emosi dan kesehatan psikologi karyawan. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan wanita lebih merasa puas pada pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Penelitian lain menemukan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan usia karyawan terlihat seperti kurva U. Terdapat juga penelitian lainnya yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya adalah karyawan yang berada pada posisi manajerial dan memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi (Boštjančič & Petrovčič, 2019). Penelitian lainnya menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja tertinggi berasal dari faktor intrinsik dibandingkan faktor ekstrinsik dari pekerjaan (Zahid Noor, 2015). Faktor intrinsik pekerjaan dapat berupa kebebasan dalam memilih teknik kerja serta jumlah dan keragaman tanggung jawab. Sedangkan faktor ekstrinsik pekerjaan berupa tingkat gaji dan jam kerja (Zahid Noor, 2015).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaji, promosi jabatan, supervisi atau pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Pandey & Asthana., 2017). Faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor ekstrinsik dan instrinsik. Faktor ekstrinsik berupa penghargaan yang berbentuk finansial seperti insentif, tunjangan, dan promosi jabatan. Sementara itu, faktor instrinsik berupa penghargaan yang berbentuk non finansial seperti kebebasan dalam

pekerjaan, dukungan dari atasan, dan pertumbuhan pribadi (Muhammad & Nawaz, 2017).

Terdapat beberapa teori yang terkait dengan kepuasan kerja diantaranya adalah Teori Dua Faktor dari Herzberg. Teori ini mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang menyebabkan kepuasan karyawan, yaitu faktor motivasional dan faktor higien. Faktor motivasional terdiri dari gaji, bonus, promosi, pengakuan, dan lain sebagainya sedangkan faktor higien terdiri dari manfaat yang diperoleh karyawan berupa non finansial, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi (Muhammad & Nawaz, 2017). Teori Dua Faktor dari Herzberg juga mengemukakan bahwa terdapat faktor ekstrinsik dan intrinsik dari kepuasan kerja karyawan. Faktor ekstrinsik dapat berupa penghargaan dalam bentuk gaji dan keamanan kerja. Sedangkan faktor instrinsik berupa pengembangan keahlian baru, otonomi kerja, dan pemberdayaan (Krumbiegel et al., 2018).

PENDAPATAN FINANSIAL

Pendapatan merupakan bayaran yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan baik berupa finansial maupun non finansial. Pendapatan finansial dapat berupa uang dan pendapatan non finansial dapat berupa barang (Purnama et al., 2016). Pendapatan finansial merupakan bentuk dari penghargaan yang didapat oleh karyawan yang berasal dari faktor eksternal. Bentuk dari pendapatan finansial berupa gaji, bonus, dan tunjangan biaya hidup. Pendapatan finansial yang diterima oleh karyawan harus setara dengan beban kerja yang dikerjakan olehnya, hal ini akan menyebabkan kepuasan kerja. Sebaliknya jika pendapatan finansial atau bayaran yang diterima karyawan tidak sesuai dengan kinerjanya, maka akan terjadi ketidakpuasan kerja karyawan. Bayaran yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan harus sesuai dengan tarif pada pasar kerja, setara dengan bayaran karyawan pada divisi yang sama, sesuai dengan keahlian dan pengalaman kerja, serta adanya keadilan atau tidak ada diskriminasi (Muhammad & Nawaz, 2017).

PENINGKATAN JABATAN

Peningkatan jabatan atau disebut juga promosi jabatan merupakan keadaan dimana individu mengalami perpindahan jabatan ke posisi yang lebih tinggi. Promosi jabatan merupakan salah satu unsur untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa dengan adanya promosi jabatan, maka status mereka meningkat dan mereka mendapatkan kekuatan dan kepuasan (Muhammad & Nawaz, 2017). Terdapat beberapa alasan yang menyebabkan karyawan ingin mendapatkan promosi jabatan, diantaranya karena adanya kebosanan pada jabatan saat ini dan keahlian yang dimiliki tidak dapat digunakan secara optimal pada posisi jabatan sekarang. Alasan lainnya adalah adanya ketidakcocokan dengan atasan dan ingin mendapatkan status yang lebih tinggi (Muhammad & Nawaz, 2017). Promosi jabatan juga merupakan kebutuhan individu untuk mengembangkan diri sehingga dapat menjadi salah satu faktor yang memotivasi karyawan (Hetland et al., 2018).

PENELITIAN TERDAHULU

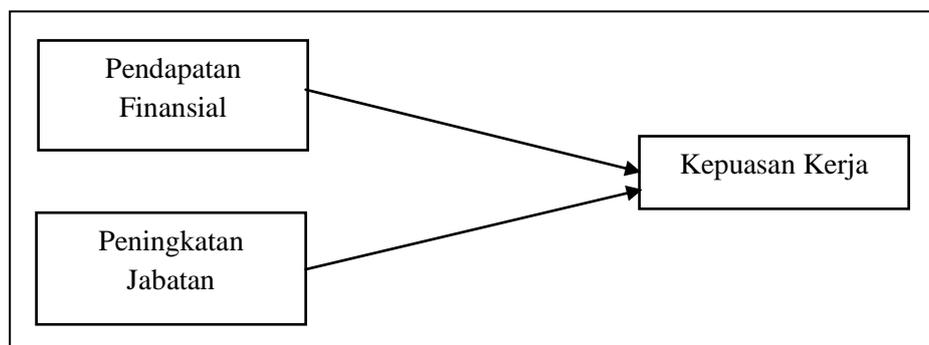
Terdapat beberapa penelitian yang membahas mengenai korelasi atau hubungan antara pendapatan finansial dan peningkatan jabatan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian Arian et al. (2018) mengemukakan bahwa terdapat korelasi yang positif antara gaji dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian ini, gaji

yang semakin besar akan berhubungan positif dengan kepuasan kerja begitupula dengan kesempatan promosi. Kesempatan untuk meningkatkan jabatan dianggap sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

Begitupula hasil penelitian (Krumbiegel et al., 2018) yang menemukan adanya korelasi positif antara gaji dengan kepuasan kerja karyawan, dimana gaji merupakan faktor ekstrinsik dari kepuasan kerja. Hasil penelitian Rahman et al. (2020) juga menemukan hal yang sama dimana gaji memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE RISET

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel-variabel yang digunakan pada penelitian. Variabel pada penelitian ini terdiri dari pendapatan finansial, peningkatan jabatan, dan kepuasan kerja. Pendapatan finansial dan peningkatan jabatan merupakan variabel bebas sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel terikat. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil langsung dari sumbernya. Data penelitian dikumpulkan dengan alat pengumpul data berupa kuesioner. Kuesioner berisi sejumlah daftar pernyataan yang berhubungan dengan masalah penelitian dan akan diisi oleh responden.

Kuesioner sebagai instrumen penelitian, diuji kelayakan dan keandalannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *Corrected Item Total Correlation (CITC)* yang dibandingkan dengan nilai *r*-tabel. Jika nilai *CITC* lebih besar dari nilai *r*-tabel, maka butir-butir pernyataan pada instrumen penelitian atau kuesioner dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 dikatakan instrumen penelitian atau butir-butir kuesioner baik atau reliabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen pada salah satu perguruan tinggi yang ada di Sumatera Selatan. Sampel diambil sebanyak 90 orang dengan menggunakan *random sampling*. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis korelasi dengan alat bantu analisis berupa program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 24. Analisis deskriptif adalah analisis

yang digunakan untuk menggambarkan distribusi data, sedangkan analisis korelasi merupakan analisis untuk melihat hubungan atau korelasi antara dua variabel melalui sebuah nilai yang disebut koefisien korelasi. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui tingkat keeratan hubungan antara dua variabel dan arah hubungan yang terjadi pada kedua variabel tersebut.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

UJI INSTRUMEN

Instrumen penelitian yang berupa kuesioner diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian, semua butir pernyataan untuk variabel pendapatan finansial dan peningkatan jabatan dinyatakan valid karena nilai CITC lebih besar dari nilai r-tabel sedangkan untuk butir pernyataan variabel kepuasan kerja terdapat dua item pernyataan yang tidak valid. Hasil uji reliabilitas terhadap semua butir pernyataan untuk variabel pendapatan finansial, peningkatan jabatan, dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

DESKRIPSI PROFIL RESPONDEN

Tabel berikut mendeskripsikan profil responden pada penelitian ini yang berjumlah 90 orang. Deskripsi profil responden dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Tabel 1. Profil Responden

	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	34	37,8
	Perempuan	56	62,2
Usia	<40 tahun	21	23,3
	40 – 50 tahun	43	47,8
	51 - 60 tahun	19	21,1
	>60 tahun	7	7,8
Masa kerja	<10 tahun	11	12,2
	10 – 20 tahun	42	46,7
	21 - 30 tahun	23	25,6
	>30 tahun	14	15,6

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas sebagian besar responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan persentase 62,2 persen. Responden terbanyak berada pada kelompok usia 40 sampai 50 tahun sebesar 47,8 persen dan berada pada kelompok masa kerja 10 sampai 20 tahun sebanyak 46,7 persen.

ANALISIS KORELASI PENDAPATAN FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA

Tabel berikut menunjukkan hasil analisis korelasi antara variabel pendapatan finansial dan variabel kepuasan kerja.

Tabel 2. Korelasi antara Pendapatan Finansial dan Kepuasan Kerja

Korelasi		Pendapatan Finansial	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Pendapatan Finansial	Koefisien Korelasi	1.000
		Sig. (2-tailed)	.217*
		N	90
	Kepuasan Kerja	Koefisien Korelasi	.217*
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	90

*.Korelasi signifikan pada level 0.05 (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan hasil korelasi antara pendapatan finansial dan kepuasan kerja. Nilai koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,217. Jika dilihat berdasarkan interval koefisien korelasi, angka koefisien ini terletak pada interval rendah (0,200 – 0,399). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keeratan hubungan antara pendapatan finansial dan kepuasan kerja rendah. Angka koefisien bertanda positif, hal ini menunjukkan adanya korelasi yang positif antara pendapatan finansial dan kepuasan kerja. Jika pendapatan finansial meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian menemukan bahwa pendapatan finansial memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan individu mengenai pekerjaan mereka dan juga merupakan kombinasi dari sikap, evaluasi, atau tanggapan individu terhadap beberapa hal yang menyangkut pekerjaannya (Sadeghi et al., 2021). Pendapatan finansial merupakan salah satu bagian yang ada dalam sebuah pekerjaan (Kwon et al., 2019). Individu mendapatkan bayaran finansial atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Jika pendapatan finansial yang didapat oleh individu meningkat, maka kepuasan kerjanya juga akan meningkat (Kitsios & Kamariotou, 2021).

Dosen yang memiliki pendapatan finansial yang cukup bahkan meningkat akan merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan dosen merasa imbalan finansial yang diterima sebanding dengan tingkat pendidikan, keahlian, dan beban kerja sebagai seorang dosen. Dengan demikian, pendapatan finansial dosen akan berkorelasi positif dengan kepuasan kerjanya.

ANALISIS KORELASI PENINGKATAN JABATAN DAN KEPUASAN KERJA

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil analisis korelasi antara peningkatan jabatan dan kepuasan kerja.

Tabel 3. Korelasi antara Peningkatan Jabatan dan Kepuasan Kerja

Korelasi		Peningkatan Jabatan	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Peningkatan Jabatan	Koefisien Korelasi	1.000
		Sig. (2-tailed)	.348**
		N	90
	Kepuasan Kerja	Koefisien Korelasi	.348**
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	90

** .Korelasi signifikan pada level 0.01 (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan hasil korelasi antara peningkatan jabatan dan kepuasan kerja. Nilai koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,348. Jika dilihat

berdasarkan interval koefisien korelasi, angka koefisien ini terletak pada interval rendah (0,200 – 0,399). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keeratan hubungan antara peningkatan jabatan dan kepuasan kerja rendah. Angka koefisien bertanda positif, hal ini menunjukkan adanya korelasi yang positif antara peningkatan jabatan dan kepuasan kerja. Jika adanya peningkatan jabatan, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian menemukan bahwa peningkatan jabatan memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Kitsios & Kamariotou (2021) yang menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Promosi jabatan dapat didefinisikan sebagai peningkatan level hierarkis atau peningkatan tanggung jawab pekerjaan yang dialami oleh karyawan atau individu sejak bergabung dengan organisasi tempat mereka bekerja (Semeijn et al., 2020). Jika peningkatan jabatan meningkat, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu juga akan meningkat. Dosen di Perguruan Tinggi selain memiliki jabatan akademik, juga dapat menduduki jabatan struktural. Peningkatan jabatan dosen baik secara akademik maupun struktural akan menambah kepuasan kerja dosen. Dosen dapat terdorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya karena adanya kesempatan untuk naik jabatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, terdapat dua kesimpulan pada penelitian ini. Pertama, pendapatan finansial memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja. Kedua, peningkatan jabatan juga memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, pendapatan finansial dan peningkatan jabatan sama-sama memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, diharapkan agar kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen dapat terus dipertahankan bahkan ditingkatkan. Perguruan Tinggi dapat meningkatkan pendapatan finansial dosen dalam bentuk gaji dan tunjangan serta memberikan kesempatan kepada setiap dosen untuk meningkatkan jabatannya. Peningkatan dalam pendapatan finansial dan jabatan akan meningkatkan kepuasan kerja dosen yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel bebas. Dengan demikian, bagi penelitian-penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel lain yang belum dimasukkan pada penelitian ini dan menguji mengenai korelasi dari variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja.

CATATAN AKHIR

Penelitian/publikasi artikel ini dibiayai oleh: Anggaran DIPA Badan Layanan Umum Universitas Sriwijaya Tahun Anggaran 2021 Nomor SP DIPA-023.17.2.677515/2021, tanggal 23 November 2020. Sesuai dengan SK Rektor Nomor 0007/UN9/SK.LP2M.PT/2021 tanggal 27 April 2021.

DAFTAR PUSTAKA

- Arian, M., Soleimani, M., & Oghazian, M. B. (2018). Job satisfaction and the factors affecting satisfaction in nurse educators: A systematic review. In *Journal of Professional Nursing*. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.07.004>
- Basak, S. K., & Govender, D. W. (2015). Theoretical Framework Of The Factors

- Affecting University Academics Job Satisfaction. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*. <https://doi.org/10.19030/iber.v14i2.9167>
- Bello, S., Adewole, D. A., & Afolabi, R. F. (2020). Work Facets Predicting Overall Job Satisfaction among Resident Doctors in Selected Teaching Hospitals in Southern Nigeria: A Minnesota Satisfaction Questionnaire Survey. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 9(1), 52–60. <https://doi.org/10.29252/johe.9.1.52>
- Bimpong, K. A. A., Khan, A., Slight, R., Tolley, C. L., & Slight, S. P. (2020). Relationship between labour force satisfaction, wages and retention within the UK National Health Service: A systematic review of the literature. *BMJ Open*. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034919>
- Boštjančič, E., & Petrovčič, A. (2019). Exploring the relationship between job satisfaction, work engagement and career satisfaction: The study from public university. *Human Systems Management*. <https://doi.org/10.3233/HSM-190580>
- Cumbler, E., Yirdaw, E., Kneeland, P., Pierce, R., Rendon, P., Herzke, C., & Jones, C. D. (2018). What is career success for academic hospitalists? A qualitative analysis of early-career faculty perspectives. *Journal of Hospital Medicine*, 13(6), 372–377. <https://doi.org/10.12788/jhm.2924>
- Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.002>
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4), e06857. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>
- Krumbiegel, K., Maertens, M., & Wollni, M. (2018). The Role of Fairtrade Certification for Wages and Job Satisfaction of Plantation Workers. *World Development*. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.09.020>
- Kwon, Y., Byun, J., & Park, S. (2019). Exploring the determinants of bus drivers job satisfaction: Evidence from South Korea. *Research in Transportation Business and Management*. <https://doi.org/10.1016/j.rtbm.2020.100436>
- Muhammad, Z. A., & Nawaz, A. (2017). Impact of Pay Promotion and Recognition on Job Satisfaction (A Study on Banking Sector Employees Karachi). *Gmjacs*.
- Pandey, P., & Asthana, P. K. (2017). An Empirical Study of Factors Influencing Job Satisfaction. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, VIII(3), 96–105. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v8i3/11>
- Purnama, R. H., Cholifah, & Istanti, E. (2016). Pengaruh jenjang karir, masa kerja, dan loyalitas kerja terhadap pendapatan karyawan di pt miwon indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 2(3), 314–326.
- Rahman, M. M., Chowdhury, M. R. H. K., Islam, M. A., Tohfa, M. U., Kader, M. A. L., Ahmed, A. A. A., & Donepudi, P. K. (2020). Relationship between Socio-Demographic Characteristics and Job Satisfaction: Evidence from Private Bank Employees. *American Journal of Trade and Policy*. <https://doi.org/10.18034/ajtp.v7i2.492>
- Sadeghi, K., Ghaderi, F., & Abdollahpour, Z. (2021). Self-reported teaching effectiveness and job satisfaction among teachers: the role of subject matter and other demographic variables. *Heliyon*, 7(6), e07193. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07193>
- Semeijn, J. H., van der Heijden, B. I. J. M., & De Beuckelaer, A. (2020). Personality Traits and Types in Relation to Career Success: An Empirical Comparison Using

the Big Five. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12174>
Zahid Noor. (2015). IMPACT OF JOB PROMOTION AND JOB ADVANCEMENT
ON JOB SATISFACTION IN UNIVERSITIES OF KPK PROVINCE OF
PAKISTAN . *Sci.Int.(Lahore)*.