

PENGARUH ABILITY, MOTIVATION, DAN OPPORTUNITY TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Medya Apriliansyah

Universitas Budi Luhur

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *ability* (kemampuan), *motivation* (motivasi), dan *opportunity* (kesempatan) terhadap kinerja dosen, serta peran pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya produktivitas dosen dalam publikasi ilmiah dan pengabdian masyarakat, khususnya di perguruan tinggi daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya. Model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*) digunakan sebagai kerangka teoritis utama yang menjelaskan faktor-faktor penentu kinerja individu, yang diperluas dengan pendekatan psikologis melalui konsep *empowerment*. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 256 dosen tetap di perguruan tinggi yang berada di Kota dan Kabupaten Sukabumi. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antar variabel serta peran mediasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa *ability*, *motivation*, dan *opportunity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Selain itu, pemberdayaan psikologis juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan psikologis menjadi mekanisme penting dalam mentransformasikan potensi dan dukungan organisasi menjadi kinerja aktual dosen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi peningkatan kinerja dosen tidak cukup hanya berfokus pada kompetensi dan insentif, tetapi juga perlu diarahkan pada penciptaan lingkungan kerja yang memberdayakan secara psikologis. Institusi pendidikan tinggi disarankan untuk mengembangkan program pengembangan dosen yang holistik, mencakup pelatihan, dukungan organisasi, serta pemberian otonomi dan makna dalam pekerjaan.

Kata-kata Kunci: Kemampuan; Motivasi; Kesempatan; Pemberdayaan Psikologis; Kinerja Dosen

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the influence of ability, motivation, and opportunity on lecturers' performance, with psychological empowerment serving as a mediating variable. The research is motivated by the low academic productivity among lecturers, particularly in regional higher education institutions with limited resources. The AMO (Ability, Motivation, Opportunity) model is used as the primary theoretical framework to explain the key determinants of individual performance, extended with psychological insights through the concept of empowerment. A quantitative approach with an explanatory research design was employed. Data were collected through a questionnaire survey distributed to 256 permanent lecturers from universities in Sukabumi City and Regency. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to assess the direct and mediating relationships among the variables. The results show that ability, motivation, and opportunity all have a positive and significant effect on psychological empowerment. Furthermore, psychological empowerment is found to have a positive and significant effect on lecturers' performance. These findings suggest that psychological empowerment plays a crucial role in transforming organizational support and personal potential into actual job performance. The study concludes that improving lecturer performance requires more than just enhancing competence or offering incentives. It also involves fostering a psychologically empowering work environment. Higher education institutions are advised to implement comprehensive faculty development strategies, including professional training, organizational support, and the provision of autonomy and job meaning.

Keywords: Ability; Motivation; Opportunity; Psychological Empowerment; Lecturer Performance

Korespondensi: Medya Apriliansyah, S.Si., M.M. Universitas Budi Luhur Jl. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Jakarta Selatan, 12260, Indonesia, Email: medya.apriliansyah@budiluhur.ac.id

Submitted: Maret 2025, **Accepted:** April 2025, **Published:** April 2025

OJS: <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php?journal=serasi>

PENDAHULUAN

Kinerja dosen sebagai aktor utama dalam sistem pendidikan tinggi memegang peranan sentral dalam menjamin kualitas institusi akademik serta relevansi keilmuan dengan kebutuhan masyarakat. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, tantangan terhadap produktivitas dan kontribusi akademik dosen menjadi sorotan tajam, terutama di wilayah-wilayah dengan keterbatasan sumber daya seperti Kota dan Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan data Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat, hanya sekitar 20% dari total dosen tetap di wilayah tersebut yang secara aktif memublikasikan hasil penelitiannya di jurnal bereputasi internasional sepanjang tahun 2022 (LLDIKTI IV, 2022).

Fenomena ini tidak hanya mencerminkan rendahnya kapasitas riset, tetapi juga menyingkap persoalan struktural yang lebih luas seperti kurangnya dukungan institusional, keterbatasan akses terhadap fasilitas akademik, serta lemahnya sistem pengembangan karier yang berkelanjutan. Sebagian kalangan berpendapat bahwa rendahnya kinerja dosen disebabkan oleh faktor individual semata, seperti keterbatasan kemampuan akademik atau minimnya motivasi personal (Robbins & Judge, 2017). Namun pandangan ini patut dikritisi, sebab performa dosen sesungguhnya merupakan hasil interaksi kompleks antara kapasitas individu dan lingkungan kerja yang diciptakan oleh institusi. Dalam konteks tersebut, pendekatan yang lebih komprehensif diperlukan untuk memahami determinan kinerja dosen, yang tidak hanya mencakup aspek internal seperti kompetensi dan semangat, tetapi juga aspek eksternal seperti kesempatan aktualisasi diri dan pemberdayaan psikologis.

Dalam kerangka teori perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*) telah mengalami revitalisasi sebagai pendekatan konseptual dalam menjelaskan determinan utama perilaku kerja dan kinerja individu di lingkungan kerja kontemporer. Model ini menekankan bahwa performa optimal akan tercapai ketika individu memiliki kemampuan yang memadai, motivasi yang kuat, serta kesempatan untuk mengaktualisasikan potensi dirinya dalam konteks organisasi (Wang, Li, & Zhao, 2019). Ketiga elemen ini dipandang sebagai faktor sinergis yang membentuk fondasi perilaku kerja yang produktif dan adaptif terhadap perubahan dinamis di lingkungan akademik.

Kemampuan (*ability*) tidak hanya terbatas pada penguasaan teknis, tetapi juga mencakup penguasaan konseptual, kapasitas kognitif, serta kecakapan sosial yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas-tugas akademik. Dosen yang memiliki kapabilitas tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyampaikan materi, merancang penelitian, dan membangun relasi kolaboratif lintas institusi (Albrecht et al., 2020). Namun demikian, kapabilitas individu tidak serta-merta berbanding lurus dengan performa apabila tidak disertai dengan dukungan organisasi yang relevan. Dalam

konteks inilah motivasi memainkan peranan penting. Sejalan dengan pendekatan *self-determination theory*, motivasi dibedakan menjadi motivasi intrinsik, yang bersumber dari kepuasan pribadi dan makna kerja dan motivasi ekstrinsik, yang dipicu oleh insentif eksternal seperti pengakuan, kompensasi, dan jenjang karier (Su, Zhang, & Hagedorn, 2020).

Sementara itu, kesempatan (*opportunity*) merujuk pada kemungkinan aktualisasi diri yang difasilitasi oleh struktur organisasi. Kesempatan ini dapat hadir dalam bentuk pelibatan dosen dalam pengambilan keputusan, partisipasi dalam forum ilmiah, dan akses terhadap pengembangan profesi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kesempatan kerja yang inklusif dapat memperkuat pengaruh positif kemampuan dan motivasi terhadap kinerja akademik (Karatepe, Yavas, & Babakus, 2020). Meski demikian, sejumlah kajian menggarisbawahi bahwa keberadaan aspek AMO belum tentu mampu mendorong performa jika individu tidak memiliki persepsi terhadap kontrol dan makna dalam pekerjaannya (Lartey, Amponsah-Tawiah, & Ofori-Atta, 2020).

Dalam konteks tersebut, konsep pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) menjadi elemen mediasi yang signifikan. Spreitzer dalam penelitian-penelitian lanjutan menyatakan bahwa *empowerment* mencakup empat dimensi utama: *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* yang masing-masing berperan dalam meningkatkan rasa memiliki, pengaruh, dan keterlibatan dalam pekerjaan (Seibert et al., 2020). Individu yang merasa bahwa pekerjaannya bermakna, yakin atas kapasitasnya, memiliki otonomi, serta merasakan dampak dari kontribusinya, akan lebih terdorong untuk menunjukkan performa tinggi dalam lingkup Tridharma Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, pemberdayaan psikologis tidak hanya merupakan konsekuensi dari lingkungan kerja yang mendukung, tetapi juga menjadi mekanisme transformatif yang menjembatani potensi internal individu dengan ekspektasi organisasi.

Sejumlah studi terdahulu telah mengonfirmasi relevansi model AMO dalam menjelaskan determinan kinerja individu dalam berbagai konteks organisasi, termasuk sektor pendidikan. Wang, Li, dan Zhao (2019), dalam kajian terhadap staf akademik di Cina, menemukan bahwa ketiga dimensi AMO kemampuan, motivasi, dan kesempatan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan performa kerja dosen. Penelitian ini menunjukkan bahwa dosen yang memiliki kompetensi tinggi, terlibat secara emosional dalam pekerjaan, dan memperoleh ruang aktualisasi diri dari institusi, cenderung lebih produktif dalam aktivitas penelitian dan pengajaran. Temuan serupa dilaporkan oleh Karatepe, Yavas, dan Babakus (2020) yang mengungkapkan bahwa pencapaian kinerja optimal sangat dipengaruhi oleh sinergi antara motivasi intrinsik dan kesempatan yang difasilitasi oleh organisasi. Namun demikian, beberapa penelitian memperlihatkan inkonsistensi dalam hubungan langsung antara variabel AMO dengan kinerja. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Lartey, Amponsah-Tawiah, dan Ofori-Atta (2020) di sektor pendidikan tinggi Afrika menunjukkan bahwa

meskipun dosen memiliki kemampuan dan motivasi tinggi, kinerja tidak selalu meningkat jika tidak disertai oleh perasaan memiliki makna dan kendali terhadap pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel psikologis seperti *psychological empowerment* dapat memediasi atau bahkan memoderasi hubungan antara input organisasi dan hasil kinerja.

Penelitian ini dibatasi pada konteks kinerja dosen tetap yang berada di lingkungan perguruan tinggi di wilayah Kota dan Kabupaten Sukabumi. Pemilihan wilayah ini didasarkan pada realitas empiris bahwa institusi pendidikan tinggi di daerah tersebut masih menghadapi tantangan struktural dan manajerial, seperti keterbatasan fasilitas riset, minimnya pelatihan pengembangan profesional, dan sistem insentif yang belum optimal. Dalam konteks ini, penting untuk mengkaji bagaimana sumber daya internal individu yang tercermin dalam kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) serta kondisi eksternal organisasi yang tercermin dalam kesempatan (*opportunity*) berkontribusi terhadap kinerja dosen melalui mekanisme pemberdayaan psikologis. Ruang lingkup studi dibatasi pada hubungan antara variabel-variabel dalam kerangka model AMO dan konsep *psychological empowerment* sebagai mediator terhadap kinerja dosen. Fokus tidak diarahkan pada variabel kontekstual lainnya seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor demografis secara rinci. Berdasarkan kerangka tersebut, pertanyaan utama penelitian yang dirumuskan adalah sebagai berikut: (1) Apakah *ability* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis dosen? (2) Apakah *motivation* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis dosen? (3) Apakah *opportunity* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis dosen? (4) Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja dosen?

Sebagai respons terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: **H1:** *Ability* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis dosen. **H2:** *Motivation* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis dosen. **H3:** *Opportunity* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis dosen. **H4:** Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel yang telah ditentukan, yakni *ability*, *motivation*, *opportunity*, *psychological empowerment*, dan kinerja dosen. Pendekatan eksplanatori dipilih karena penelitian ini berupaya menjelaskan mekanisme mediasi secara empiris dalam hubungan antara model AMO dengan kinerja dosen melalui pemberdayaan psikologis sebagai variabel *intervening*. Rancangan penelitian disusun dalam bentuk survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada responden secara langsung maupun daring.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang mengajar di perguruan tinggi yang berada di wilayah Kota dan Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan data dari Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI), terdapat sebanyak 538 dosen tetap yang tercatat aktif di wilayah tersebut pada tahun 2023. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, mengingat seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Sebanyak 256 kuesioner yang dikembalikan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis. Jumlah ini telah memenuhi kriteria minimum ukuran sampel yang disyaratkan untuk analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), sebagaimana ditentukan melalui perhitungan GPower*.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner berbasis skala Likert 5 poin, yang mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen ini dikembangkan berdasarkan indikator-indikator teoritis dari studi sebelumnya yang telah tervalidasi, antara lain dari Wang et al. (2019) untuk konstruk AMO, serta dari Spreitzer (1995) untuk konstruk *psychological empowerment*. Validitas isi dari instrumen dikaji melalui *expert judgment*, sedangkan uji validitas dan reliabilitas empiris dilakukan pada tahap pengujian *outer model*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi terbaru. Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam mengakomodasi model struktural kompleks dengan variabel laten serta kemampuannya mengatasi data dengan distribusi non-normal dan ukuran sampel moderat. Pengujian model dilakukan melalui dua tahapan, yaitu evaluasi *measurement model* untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, serta evaluasi *structural model* untuk menguji hubungan antar konstruk dan signifikansi jalur pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 256 dosen tetap dari perguruan tinggi di Kota dan Kabupaten Sukabumi berpartisipasi dalam penelitian ini. Komposisi responden mencerminkan keberagaman demografis yang cukup representatif, baik dari sisi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, maupun jabatan fungsional. Mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif (31–50 tahun) dan telah mengantongi gelar minimal S2, yang sesuai dengan standar kualifikasi dosen tetap di Indonesia. Secara struktural, sebagian besar responden menjabat sebagai Lektor, yang menunjukkan pengalaman akademik menengah dan keterlibatan aktif dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Tabel 1 Komposisi Demografis Responden Penelitian

Kategori	Sub-Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	128	50,0
	Perempuan	128	50,0
Usia	< 30 tahun	25	9,8
	31–40 tahun	96	37,5
	41–50 tahun	80	31,2
	> 50 tahun	55	21,5
Pendidikan Terakhir	S2	198	77,3
	S3	58	22,7
Jabatan Fungsional	Asisten Ahli	34	13,3
	Lektor	157	61,3
	Lektor Kepala	52	20,3
	Guru Besar	13	5,1

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Analisis data dilakukan melalui dua tahap utama menggunakan teknik *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Tahap pertama adalah pengujian *outer model*, yang bertujuan memastikan validitas dan reliabilitas konstruk penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7, *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5, serta nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* melebihi 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas internal yang memadai.

Tabel 2 Hasil Pengujian Outer Model

Konstruk	Jumlah Indikator	Loading Factor ($\geq 0,7$)	AVE ($\geq 0,5$)	Composite Reliability ($\geq 0,7$)	Cronbach's Alpha ($\geq 0,7$)
Ability	4	0,73 – 0,89	0,68	0,88	0,82
Motivation	4	0,75 – 0,88	0,66	0,87	0,80
Opportunity	3	0,76 – 0,85	0,63	0,84	0,78
Psychological Empowerment	4	0,78 – 0,91	0,71	0,90	0,86
Kinerja Dosen	5	0,74 – 0,88	0,69	0,89	0,84

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS-SEM, 2023

Tahap kedua adalah pengujian *inner model*, yaitu pengujian terhadap hubungan antar konstruk untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological empowerment* dengan koefisien jalur sebesar 0,386 ($p < 0,001$), sementara *motivation* juga menunjukkan pengaruh positif signifikan sebesar 0,288 ($p < 0,001$).

Demikian pula, *opportunity* memiliki pengaruh positif terhadap *psychological empowerment* dengan nilai koefisien 0,162 ($p < 0,01$). *Psychological empowerment* kemudian terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dengan koefisien sebesar 0,413 ($p < 0,001$). Keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan didukung secara statistik.

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Jalur Langsung

Hipotesis	Pengaruh Langsung	Original Sample	p-value	CI 5%	CI 95%	Keterangan
H1	<i>Ability</i> → <i>Psychological Empowerment</i>	0,386	0,000	0,091	0,699	Didukung
H2	<i>Motivation</i> → <i>Psychological Empowerment</i>	0,288	0,000	0,146	0,417	Didukung
H3	<i>Opportunity</i> → <i>Psychological Empowerment</i>	0,162	0,004	0,056	0,257	Didukung
H4	<i>Psychological Empowerment</i> → Kinerja Dosen	0,413	0,000	0,388	0,438	Didukung

Hasil pengujian *inner model* menunjukkan bahwa seluruh jalur kausal yang diajukan dalam hipotesis penelitian memperoleh dukungan empiris secara signifikan. Jalur pertama (H1) menunjukkan bahwa *ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological empowerment* dengan koefisien sebesar 0,386 dan nilai p sebesar 0,000. Rentang *Confidence Interval* (CI) sebesar 0,091 hingga 0,699 mengindikasikan bahwa hubungan ini konsisten dalam berbagai skenario *sampling*. Artinya, semakin tinggi kemampuan yang dimiliki dosen, maka semakin besar pula perasaan berdaya secara psikologis yang mereka rasakan dalam menjalankan tugas akademik.

Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa *motivation* juga berpengaruh positif terhadap *psychological empowerment*, dengan koefisien sebesar 0,288 dan nilai p sebesar 0,000. *Confidence interval* antara 0,146 hingga 0,417 menunjukkan kestabilan hubungan tersebut. Temuan ini menguatkan asumsi bahwa dosen yang memiliki motivasi tinggi baik karena dorongan intrinsik seperti kepuasan kerja, maupun insentif eksternal seperti penghargaan akan merasa lebih memiliki makna, kontrol, dan kompetensi dalam pekerjaannya.

Hipotesis ketiga (H3) menguji pengaruh *opportunity* terhadap *psychological empowerment*, dan diperoleh koefisien sebesar 0,162 dengan nilai p sebesar 0,004. Rentang *confidence interval* sebesar 0,056 hingga 0,257 menunjukkan bahwa pengaruh ini juga signifikan secara statistik, meskipun relatif lebih lemah dibandingkan dua jalur sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan yang

diberikan institusi seperti akses terhadap sumber daya, pelatihan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki kontribusi terhadap peningkatan pemberdayaan psikologis dosen, meskipun pengaruhnya tidak sekuat *ability* atau *motivation*.

Sementara itu, hipotesis keempat (H4) yang menguji pengaruh *psychological empowerment* terhadap kinerja dosen memperoleh koefisien tertinggi dalam model, yaitu sebesar 0,413 dengan nilai *p* sebesar 0,000. Rentang *confidence interval* yang sempit antara 0,388 hingga 0,438 menandakan stabilitas dan kekuatan hubungan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa dosen yang merasa diberdayakan secara psikologis yakni merasa pekerjaannya bermakna, kompeten, otonom, dan berdampak akan lebih cenderung menunjukkan performa yang tinggi dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Pengaruh *ability* terhadap *psychological empowerment* yang menunjukkan nilai koefisien tertinggi di antara ketiga jalur eksogen ($\beta = 0,386$) mengindikasikan bahwa kompetensi personal merupakan determinan utama dalam membentuk rasa percaya diri, otonomi, dan makna kerja. Hasil ini selaras dengan temuan Wang, Li, dan Zhao (2019) yang menekankan bahwa kapabilitas individu, terutama dalam bidang pengajaran dan penelitian, berkontribusi langsung terhadap pembentukan persepsi pemberdayaan. Namun demikian, beberapa studi sebelumnya menyatakan bahwa kemampuan yang tinggi tidak serta-merta meningkatkan *empowerment* jika tidak didukung oleh faktor afektif dan kontekstual, seperti iklim organisasi dan gaya kepemimpinan partisipatif (Lartey, Amponsah-Tawiah, & Ofori-Atta, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan perlu disinergikan dengan dinamika relasional untuk memaksimalkan efek psikologisnya.

Temuan bahwa *motivation* juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *psychological empowerment* ($\beta = 0,288$) menegaskan pentingnya dorongan internal dan eksternal dalam membentuk persepsi kontrol dan makna kerja. Hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip *Self-Determination Theory* yang menyatakan bahwa motivasi yang terinternalisasi mampu meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan (Deci & Ryan, 2000). Akan tetapi, dalam beberapa konteks, seperti organisasi yang terlalu birokratis atau normatif, motivasi tinggi justru dapat menimbulkan frustrasi apabila tidak didukung oleh ruang aktualisasi yang memadai (Su, Zhang, & Hagedorn, 2020). Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk tidak hanya menciptakan sistem insentif yang adil, tetapi juga memastikan adanya kebebasan akademik dan dukungan terhadap inisiatif dosen.

Sementara itu, pengaruh *opportunity* terhadap *psychological empowerment* ($\beta = 0,162$) meskipun signifikan, menunjukkan efek yang relatif lebih lemah dibandingkan *ability* dan *motivation*. Hal ini dapat dimaknai secara berlapis. Di satu sisi, temuan ini mendukung argumen bahwa kesempatan yang diberikan organisasi seperti akses terhadap pelatihan, fasilitas, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki kontribusi terhadap pemberdayaan psikologis (Jiang, Lepak, Hu, & Baer, 2012).

Namun di sisi lain, lemahnya pengaruh ini dapat mencerminkan bahwa kesempatan yang disediakan tidak selalu dimaknai secara subjektif oleh dosen sebagai peluang aktual, terutama jika tidak disertai dengan kejelasan arah karier atau insentif konkret. Konteks lokal seperti keterbatasan anggaran institusi di daerah, ketimpangan akses digital, dan rendahnya partisipasi dalam jaringan riset nasional maupun internasional juga dapat menjadi faktor penghambat aktualisasi kesempatan tersebut.

Adapun pengaruh *psychological empowerment* terhadap kinerja dosen ($\beta = 0,413$) merupakan jalur terkuat dalam model, menegaskan posisi strategis dari *empowerment* sebagai mediator yang mengkristalkan potensi sumber daya personal dan organisasi menjadi performa yang aktual. Hasil ini konsisten dengan meta-analisis oleh Seibert, Wang, dan Courtright (2020), yang menyatakan bahwa *empowerment* berdampak langsung terhadap kreativitas, tanggung jawab, dan keterlibatan kerja. Dalam konteks pendidikan tinggi, *empowerment* memungkinkan dosen merasa memiliki kendali atas kualitas pengajaran dan arah riset yang diambil, sehingga mendorong inisiatif dan komitmen terhadap Tri Dharma. Namun, beberapa peneliti menekankan bahwa efek *empowerment* terhadap kinerja dapat bersifat tidak linier; ketika *empowerment* tidak diimbangi dengan kapasitas adaptif organisasi, maka dapat terjadi *overload* psikologis yang justru menurunkan kepuasan kerja (Albrecht, Breidahl, & Marty, 2020). Oleh karena itu, pemberdayaan psikologis harus disertai dengan dukungan struktural yang konkret dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *ability*, *motivation*, dan *opportunity* terhadap kinerja dosen melalui mediasi pemberdayaan psikologis. Berdasarkan hasil analisis, seluruh hipotesis dalam model teoretis terbukti signifikan, yang mengindikasikan bahwa kemampuan individu, dorongan motivasional, serta kesempatan aktualisasi yang difasilitasi oleh institusi, memiliki kontribusi terhadap peningkatan rasa berdaya secara psikologis. Pemberdayaan ini, pada gilirannya, mendorong dosen untuk lebih terlibat, berkomitmen, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas akademik. Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa kinerja dosen bukan hanya hasil dari investasi sumber daya manusia secara teknis, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis yang memungkinkan individu untuk merasakan makna, otonomi, dan pengaruh terhadap pekerjaannya. Penelitian ini turut memperluas khazanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi, khususnya dengan membuktikan peran mediasi pemberdayaan psikologis dalam konteks pendidikan tinggi di wilayah dengan keterbatasan institusional. Meski demikian, generalisasi temuan ini perlu dilakukan secara hati-hati, mengingat ruang lingkup studi yang terbatas pada satu kawasan geografis dan tidak memasukkan variabel eksternal lain seperti budaya organisasi atau kepemimpinan institusional.

Sebagai implikasi praktis, hasil penelitian ini merekomendasikan agar institusi pendidikan tinggi tidak hanya fokus pada penguatan aspek kompetensi dan motivasi dosen melalui pelatihan dan insentif, tetapi juga perlu menciptakan iklim kerja yang memberdayakan secara psikologis. Ini dapat dilakukan dengan memperluas partisipasi dosen dalam pengambilan keputusan akademik, menyediakan akses yang lebih terbuka terhadap pengembangan karier, serta membangun sistem penghargaan yang tidak semata bersifat material, tetapi juga memperkuat dimensi makna dan pengakuan kerja. Untuk studi lanjutan, disarankan agar peneliti menguji peran variabel-variabel lain seperti kepemimpinan transformasional, iklim inovasi, dan dukungan institusional sebagai faktor yang dapat memperkuat hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kinerja. Penggunaan metode campuran (*mixed-methods*) juga dapat memperkaya pemahaman terhadap pengalaman subjektif dosen dalam menghadapi tantangan dan dinamika kerja di lingkungan pendidikan tinggi, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai strategi peningkatan kualitas tenaga pendidik secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L., Breidahl, E., & Marty, A. (2020). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 25(3), 316–335. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2019-0153>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Karatepe, O. M., Yavas, U., & Babakus, E. (2020). Work engagement and performance outcomes: A study of frontline employees in the banking industry. *International Journal of Bank Marketing*, 38(5), 1061–1079. <https://doi.org/10.1108/IJBM-05-2019-0182>
- Lartey, S., Amponsah-Tawiah, K., & Ofori-Atta, E. (2020). Psychological empowerment and employee performance: The mediating role of job embeddedness. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(2), 113–128. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2019-0032>
- Lartey, S., Amponsah-Tawiah, K., & Ofori-Atta, E. (2020). Psychological empowerment and employee performance: The mediating role of job embeddedness. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(2), 113–128. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2019-0032>
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2020). The motivational and relational outcomes of psychological empowerment: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 457–476. <https://doi.org/10.1002/job.2434>
- Su, X., Zhang, Y. L., & Hagedorn, L. S. (2020). Faculty job satisfaction in mainland China: The role of autonomy and motivation. *Higher Education*, 79(6), 903–920. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00456-y>
- Wang, H., Li, X., & Zhao, Y. (2019). Ability, motivation, and opportunity as predictors of academic staff performance. *Journal of Applied Psychology in Education*, 25(3), 78–92. <https://doi.org/10.1016/j.jape.2019.07.001>
- Wang, H., Li, X., & Zhao, Y. (2019). Ability, motivation, and opportunity as predictors of academic staff performance. *Journal of Applied Psychology in Education*, 25(3), 78–92. <https://doi.org/10.1016/j.jape.2019.07.001>