

ANALISIS PENILAIAN MOTIVASI KERJA DOSEN DALAM MELAKUKAN PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Ennimay¹, Rachmawaty M Noer^{2*}, Aditya Hendriko³, Mutiara Cahaya Rezky⁴, Monica Ignassia⁴

¹Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Awal Bros

²Program Studi Profesi Ners, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Awal Bros

³Program Studi Radiologi Universitas Awal Bros

⁴Program Studi Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros

*email: rachmawatymnoer1977@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the factors influencing the work motivation of lecturers in conducting research and community service. Work motivation is a crucial aspect in supporting lecturers' performance, particularly in carrying out the tri dharma of higher education. This research employs a quantitative approach with a survey method conducted among lecturers from various faculties at a specific university. Data were collected using a questionnaire that measures both intrinsic and extrinsic motivations, as well as factors such as facilities, institutional support, incentives, and career development. The results show that intrinsic motivation, such as the desire to contribute to the development of knowledge and society, is the primary factor in carrying out research and community service. Additionally, incentives and institutional recognition play a significant role in enhancing the extrinsic motivation of lecturers. This study is expected to provide recommendations for universities to improve support for lecturers in carrying out their tri dharma tasks, particularly in research and community service.

Keywords: Work Motivation, Lecturers, Research, Community Service, Tri Dharma of Higher Education.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menunjang kinerja dosen, terutama dalam pelaksanaan tugas tridharma perguruan tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kepada dosen di berbagai fakultas di universitas tertentu. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur motivasi intrinsik dan ekstrinsik dosen, serta faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti fasilitas, dukungan institusi, insentif, dan pengembangan karier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat, menjadi faktor utama dalam pelaksanaan penelitian dan pengabdian. Selain itu, insentif dan penghargaan dari institusi juga berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik dosen. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pihak universitas untuk meningkatkan dukungan terhadap dosen dalam melaksanakan tugas tridharma, khususnya dalam aspek penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Dosen, Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat, Tridharma Perguruan Tinggi.

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam

motivasi meliputi beberapa unsur yaitu mengarahkan, membangkitkan, menunjukkan intensitas, menjaga, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016). Kinerja dapat dipandang sebagai

proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak factor. Hersey, Blanchard, dan Johnson (1996) menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang memengaruhi dalam bentuk Satellite Model. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan social dari persepektif pihak yang mempertimbangkan.

Menurut satelit model kinerja organisasi merupakan integrasi dari factor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur. Keharusan publikasi ilmiah dari pemerintah, dapat mendorong dosen untuk meningkatkan kualitas, kuantitas penelitian dan publikasi ilmiah. Penelitian Retnowati, Trie Hartati, Mardapi Djemari dan Badrun Kartowagiran (2018) menyatakan bahwa selama tiga tahun terakhir skor kinerja dosen dalam bidang penelitian dan publikasi ilmiah untuk semua kelompok jabatan mengalami peningkatan, tetapi ada perbedaan skor kinerja dosen dalam penelitian dan publikasi ilmiah bila dilihat dari jabatan dosen. Guru besar menduduki ranking tertinggi, baik untuk skor kinerja dosen dalam penelitian maupun publikasi ilmiah diikuti oleh Lektor Kepala, Lektor dan Asisten Ahli. Kinerja penelitian dosen dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan manajemen dan dukungan organisasi. Secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 32.5% dan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti oleh peneliti (Poni Sukaesih Kurniati, Tatik Widowati, 2017).

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa factor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Sementara dari pekerja sendiri sangat dipengaruhi oleh kompetensi atau kemampuannya. Dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik

pemimpin memberdayakan pekerjanya, dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counselling* (Wibowo, 2016).

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini untuk pengambilan data, peneliti melakukan penelitian pada semua program studi yang ada di Universitas Awal Bros. Waktu penelitian dimulai dari peneliti menyusun rencana penelitian (proposal) hingga penyusunan laporan penelitian selesai dilakukan adalah di mulai pada Bulan Juni 2024 sampai dengan Bulan Desember 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang ada di Universitas Awal Bros dengan total sampling.

Pendekatan dan Teknik Penelitian (Desain Penelitian)

Pendekatan Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan total sampel 62 orang. Teknik dalam penelitian ini adalah menggunakan Metode Survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2019). Metode dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan variable dependen adalah motivasi individu dosen dan variabel bebas adalah dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data Penelitian dan Pengabdian dosen Universitas Awal Bros 3 tahun terakhir

Indikator Kegiatan	Tahun Kegiatan			Total
	2021	2022	2023	
Kegiatan Penelitian	90	136	148	374
Kegiatan Pengabdian Masyarakat	52	113	143	308
Publikasi Artikel pada Jurnal Nasional	81	117	98	296
Publikasi Artikel pada Jurnal Nasional Terakreditasi (SINTA)	28	41	52	121
Publikasi Artikel pada Jurnal Internasional Terakreditasi (SCOPUS)	1	2	1	4

Sumber : Data Sekunder

Berdasarkan fenomena yang ada kegiatan penelitian Dosen di Universitas Awal Bros untuk 3 tahun terakhir sebanyak 374 dengan jumlah publikasi ilmiah pada jurnal Nasional = 308, jurnal nasional terakreditasi sebanyak = 121 dan jurnal internasional terindeks scopus = 4. Berdasarkan data diatas dapat diperoleh bahwa 82.35% publikasi di jurnal tdk terakreditasi, sebanyak 32.35% terakreditasi nasional, sedangkan jurnal internasional terakreditasi scopus hanya 1 (0.26%). Sehingga dapat di simpulkan masih rendahnya hasil penelitian dosen dengan publikasi ilmiah yang terakreditasi nasional dan jurnal internasional yang terakreditasi scopus $\leq 1\%$ (0.26%).

Berdasarkan data kegiatan untuk pengabdian Masyarakat 3 tahun terakhir sebanyak 308 kegiatan yang seharusnya untuk 2 semester kegiatan dengan jumlah dosen sebanyak 72 orang adalah sebanyak 432 kegiatan pengabdian Masyarakat. Sehingga dapat disimpulkan hanya 71% kegiatan pengabdian Masyarakat yang terlaksana. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Kinerja Dosen dibidang Penelitian, Publikasi Ilmiah dan Pengabdian Masyarakat di Universitas Awal Bros, serta meneliti factor apa saja yang mempengaruhi masih rendahnya Tingkat produktivitas Dosen di Bidang Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

Tabel 2 Akumulasi Tanggapan Responden Variabel Dukungan Organisasi

No	Indikator	Skor	% Skor	% Total Skor	Kriteria
1	Adanya kejelasan uraian tugas yang diemban dosen peneliti pada penelitian yang dilakukan di UAB	186	46,8	45,2	Cukup Baik
2	Adanya prosedur kerja yang jelas yang harus dilakukan dosen pada kegiatan penelitian	196	48,9		
3	Teknologi internet yang digunakan dosen diruangan menunjang kegiatan	185	44,7		
4	Peralatan yang tersedia di UAB menunjang dalam kegiatan penelitian	169	34,0		
5	Tersediannya alat- alat pelindung seperti alarm kebakaran, tangga darurat dll di UAB	171	40,4		
6	Dosen memiliki pemahaman menggunakan alat pelindung yang tersedia di UAB	164	44,7		
7	Kejelasan UAB terkait dana penelitian dalam melakukan penelitian	192	44,7		
8	Dosen mendapatkan perlindungan hak-hak sebagai dosen peneliti	197	44,7		
9	hubungan ketenagakerjaan antar dosen peneliti di UAB terjalin dengan harmonis	195	57,4		

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dukungan organisasi dalam kegiatan penelitian ini adalah hubungan ketenagakerjaan antar dosen peneliti di UAB terjalin dengan harmonis dengan nilai 57,4%, sementara nilai terendah adalah terkait Peralatan yang tersedia di UAB menunjang dalam kegiatan penelitian serta Tersediannya alat-alat pelindung seperti alarm kebakaran, tangga darurat dll di UAB dengan nilai 34,0% dan 44,7% dalam kategori cukup baik.

1. Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen (X2) merupakan faktor yang akan menunjang keberhasilan penelitian yang dilakukan oleh seorang dosen. Dukungan manajemen ini terdiri dari kepemimpinan, koordinasi serta menciptakan iklim kerja yang harus dibangun di Universitas Awal Bros. Berikut tanggapan 47 orang responden atas pertanyaan variabel dukungan manajemen.

Tabel 3 Akumulasi Tanggapan Responden variabel Dukungan Manajemen

No	Indikator	Skor	% Skor	% Total Skor	Kriteria
1	Atasan suka Memotivasi bawahan	182	38,3	44,6	
2	Atasan memiliki kemampuan mengenai kelemahan bawahan dan membantu mengatasinya	175	34,0		
3	Atasan memiliki kemampuan mengenali potensi bawahan dan mengembangkannya	169	34,0		
4	Atasan memiliki kesiapan mendorong bawahan untuk terus mengembangkan dirinya	176	36,2		
5	Atasan menunjukkan keteladanan	179	40,4		
6	Adanya penugasan merata dan adil dari atasan dalam melakukan penelitian	174	40,4		
7	Dosen mampu mengembangkan kerjasama dengan sesama dosen peneliti di UAB	178	42,6		
8	Budaya organisasi dalam penelitian diterapkan dan dibangun di UAB	195	57,4		
9	Tidak ada diskriminasi dalam melakukan penelitian di UAB	185	55,3		
10	Terjalin hubungan yang akrab antara pimpinan dan bawahan di UAB dalam melakukan kegiatan penelitian	198	51,1		

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel di atas variabel dukungan manajemen terlihat bahwa Budaya organisasi dalam penelitian diterapkan dan dibangun di UAB menunjukkan nilai tertinggi yaitu 57,4%, Tidak ada diskriminasi dalam melakukan penelitian di UAB, dengan nilai 55,3, Terjalin hubungan yang akrab antara pimpinan dan di UAB

dalam melakukan kegiatan penelitian dengan nilai 51,1 dengan kategori baik, sementara nilai terendah adalah n memiliki kemampuan mengenai bawahan dan membantu mengatasinya serta Atasan memiliki kemampuan mengenali potensi bawahan dan mengembangkannya, dengan nilai yang sama yaitu 34,0.

Tabel 4 Akumulasi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi Individu

No	Indikator	Skor	% Skor	% Total Skor	Kriteria
1	Kebugaran fisik dalam melakukan kegiatan penelitian	214	63,8	53,5	Cukup Baik
2	Kesehatan jiwa dalam melakukan kegiatan penelitian	215	68,1		
3	Pendidikan terakhir dosen yang mumpuni untuk melakukan kegiatan penelitian	205	48,9		
4	Dosen sering mengikuti kegiatan pelatihan/workshop penelitian	193	42,6		
5	Dosen memiliki pengalaman penelitian yang baik	203	51,1		
6	Dosen memiliki pandangan atas pekerjaan penelitian yang positif	208	51,1		
7	Memiliki sikap dalam melakukan pekerjaan terutama penelitian	202	53,2		
8	Memiliki sikap hidup produktif dalam melakukan pekerjaan terutama penelitian	204	48,9		

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel kompetensi individu secara keseluruhan memiliki nilai persentase skor 53,5% dengan kategori cukup baik, dengan nilai tertinggi bahwa hasil Kesehatan jiwa dalam melakukan kegiatan penelitian dan Kebugaran fisik dalam melakukan kegiatan penelitian. Sementara itu nilai terendah

bahwa Dosen sering mengikuti kegiatan pelatihan/workshop penelitian, Pendidikan terakhir dosen yang mumpuni untuk melakukan kegiatan penelitian serta Memiliki sikap hidup produktif dalam melakukan pekerjaan terutama penelitian yaitu berada pada kategori cukup baik dengan nilai 42,6% dan 48,9%.

Tabel 5 Matriks Korelasi antara Variable Bebas (X) dengan Variable Terikat (Y)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Variabel X1 -> Variabel Y	0.64 065	0.68 712	0.1751 2	365. 842	0.0 00 28
Variabel X2 -> Variabel Y	0.05 851	0.03 696	0.2136 2	0.27 388	0.7 84 29

Sumber : Data Primer

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SmartPLS, di dapat koefisien korelasi variable bebas X dengan variable Y, sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi X1 dengan variable Y, P Values = 0,00028, ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara X1 dengan variable Y. karena nilai r korelasinya $\leq 0,05$, artinya terjadi hubungan yang linear positif.
2. Koefisien korelasi X2 dengan variable Y, P Values = 0.78429, ini berarti terdapat hubungan yang kurang signifikan antara X2 dengan variable Y. karena nilai r korelasinya $\leq 0,05$, artinya terjadi hubungan yang linear negatif.

PEMBAHASAN

1. Variabel Dukungan Organisasi: Dukungan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger) dalam Paille, Bourdeau, dan Galois (2010). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dari organisasi kepada karyawannya dapat sangat bermanfaat. Jonner Simarmata menyatakan bahwa Ysharing pengetahuan dapat menjadi mediator

dalam hubungan dukungan organisasi dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu disarankan agar pengelola perguruan tinggi meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan sharing pengetahuan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Bahwa Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan, baik secara simultan maupun parsial. Kepemimpinan memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Dukungan Organisasi Hamida. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat kontribusi positif dukungan organisasi terhadap motivasi berprestasi pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemeritahan Desa Kabupaten Pangkep. Artinya semakin semakin baik dukungan yang diberikan organisasi tempat bekerja, maka cenderung semakin meningkat motivasi berprestasi pegawai. Basri Hasan 1, Andi Masniah², Sumarsih 3, ARayid Rahman⁴ YUME (2023). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan

organisasi dalam kegiatan penelitian ini adalah hubungan ketenagakerjaan antar dosen peneliti di UAB terjalin dengan harmonis dengan nilai 57,4%, sementara nilai terendah adalah terkait Peralatan yang tersedia di UAB menunjang dalam kegiatan penelitian serta Tersediannya alat-alat pelindung seperti alarm kebakaran, tangga darurat dll di UAB dengan nilai 34,0% dan 44,7% dalam kategori cukup baik. Dukungan organisasi penting diberikan agar jumlah publikasi dan kualitas luaran dapat meningkat baik dari sisi dukungan finansial, sarana perlengkapan penunjang serta kebijakan terkait.

2. Variabel dukungan manajemen Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja penelitian dosen dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan manajemen dan dukungan organisasi. Secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 32,5 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Poni Sukaesih Kurniati 2017 Bass dan Stogdill (1990), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selanjutnya hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa variabel kemampuan dan keahlian, motivasi, sumber daya organisasi, kepemimpinan, dan struktur organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja penelitian dosen PTS kluster madya kota Malang. Realitas bahwa atasan selalu mendukung kegiatan penelitian merupakan indikator dengan respon nilai tertinggi bagi tercapainya peningkatan kinerja penelitian dosen. Bahwa Tindakan tersebut memberikan dorongan atau motivasi tersendiri bagi

dosen untuk mau melakukan kegiatan penelitian sebagai salah satu wujud tri dharma perguruan tinggi. motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan para karyawan dalam hal ini dosen, agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari para karyawan tersebut, sehingga pada akhirnya meneliti merupakan kegiatan yang menyenangkan bagi dosen sebagai salah satu perwujudan tri dharma perguruan tinggi. M. Manullang (2001). Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Rahmansyah1 (Dr. Muh. Yusuf Q, S.E., M.M2, Imran Ukas, S.E., M.M.) Temuan studi menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 27,39%, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi (X2) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 26,69%, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja dosen sebesar 21,03%, adapun pengaruh simultan ketiganya sebesar 73%, yang berarti semakin baik persepsi dosen pada tiga variabel di atas, kinerjanya akan lebih baik. (Yudha Nata Saputra) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,478 atau (47,8%). Hal ini menunjukkan bahwa 47,8% kinerja dosen dipengaruhi oleh kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja. Sedangkan 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. (Rosnawati*1, Lias Hasibuan 2, Kasful

Anwar Us3) .Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Variabel dukungan manajemen terlihat bahwa Budaya organisasi dalam penelitian diterapkan dan dibangun di UAB menunjukkan nilai tertinggi yaitu 57,4% , Tidak ada diskriminasi dalam melakukan penelitian di UAB, dengan nilai 55,3, Terjalin hubungan yang akrab antara pimpinan dan bawahan di UAB dalam melakukan kegiatan penelitian dengan nilai 51,1 dengan kategori cukup baik, sementara nilai terendah adalah Atasan memiliki kemampuan mengenai kelemahan bawahan dan membantu mengatasinya serta Atasan memiliki kemampuan mengenali potensi bawahan dan mengembangkannya, dengan nilai yang sama yaitu 34,0.

3. Variable motivasi kerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dasarnya dosen menyadari bahwa penelitian merupakan hal penting untuk menunjang profesionalismenya sebagai dosen, namun banyak penghambat dalam melakukan penelitian antara lain beban mengajar yang tinggi, kepanitiaan serta tugas struktural. Disamping itu kurangnya pemahaman terhadap statistika/ teknik ekonometrika, kurangnya dukungan dari manajemen dan rekan sejawat dalam melakukan penelitian juga merupakan hambatan bagi mereka dalam melakukan penelitian. Disamping itu ada pula faktor-faktor yang mendorong penelitian antara lain penghargaan, opini serta penghormatan yang datangnya dari universitas, rekan sejawat atau pihak lain. Hasil literatur review menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dipicu oleh kompensasi yang memadai dan gaya kepemimpinan yang berkarakter, dapat meningkatkan kinerja dosen. Namun, kondisi kerja yang tidak kondusif dan kurangnya motivasi kerja dapat menghambat kinerja melalui pengaruh

terhadap komitmen organisasional. Dari penelitian ini, motivasi kerja ditemukan memegang peranan krusial dalam meningkatkan kinerja dosen. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus dari pihak manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi dosen untuk mencapai kinerja yang optimal. Secara keseluruhan, motivasi kerja memiliki dampak positif pada kinerja dosen melalui berbagai faktor, termasuk komitmen organisasional dan kompensasi. Dengan memberikan perhatian pada faktor-faktor ini, diharapkan kinerja dosen akan meningkat secara signifikan. Tujuan dari literatur review ini adalah untuk menyajikan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja dosen berdasarkan temuan-temuan dari artikel jurnal dan buku yang relevan. (Hayisul Iman Sukron1), Riska Wulandari2), Kirana Rahmawati3), Washiqotul Fu'adah4), Mu'alimin5) (2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa selama tiga tahun terakhir skor kinerja dosen dalam bidang penelitian dan publikasi ilmiah untuk semua kelompok jabatan mengalami peningkatan, tetapi ada perbedaan skor kinerja dosen dalam penelitian dan publikasi ilmiah bila dilihat dari jabatan dosen. Guru Besar menduduki ranking tertinggi, baik untuk skor kinerja dosen dalam penelitian maupun publikasi ilmiah diikuti oleh Lektor Kepala, Lektor, dan Asisten Ahli. (Trie Hartiti Retnowati 1, Djemari Mardapi 1, Badrun Kartowagiran Universitas Negeri Yogyakarta (2018).

4. Analisis Deskriptif Variabel Y

Berdasarkan hasil penelitian tabel di atas terlihat bahwa variabel kompetensi individu secara keseluruhan memiliki nilai persentase skor 53,5% dengan kategori cukup baik, dengan nilai

tertinggi bahwa hasil Kesehatan jiwa dalam melakukan kegiatan penelitian dan Kebugaran fisik dalam melakukan kegiatan penelitian. Sementara itu nilai terendah bahwa Dosen sering mengikuti kegiatan pelatihan/workshop penelitian, Pendidikan terakhir dosen yang mumpuni untuk melakukan kegiatan penelitian serta Memiliki sikap hidup produktif dalam melakukan pekerjaan terutama penelitian yaitu berada pada kategori cukup baik dengan nilai 42,6% dan 48,9%.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan Smart PLS, di dapat koefisien korelasi variable bebas X dengan variable Y, sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi X1 dengan variable Y, P Values = 0,00028, ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara X1 dengan variable Y. Karena nilai r korelasinya $\leq 0,05$, artinya terjadi hubungan yang linear positif.
2. Koefisien korelasi X2 dengan variable Y, P Values = 0.78429, ini berarti terdapat hubungan yang kurang signifikan antara X2 dengan variable Y. karena nilai r korelasinya $\geq 0,05$, artinya terjadi hubungan yang linear negatif.

SIMPULAN

Variabel dukungan organisasi X1) terdiri dari sub variabel kemampuan dan keterampilan, sub variabel pengorganisasian, peralatan kerja, kondisi kerja, serta syarat- syarat kerja. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dosen yang terdiri dari enam sub variabel kemampuan dan keterampilan, serta motivasi kerja sub variabel kemampuan dan keterampilan, serta motivasi kerja. Berarti terdapat hubungan yang signifikan antara X1 dengan variable Y. karena nilai r korelasinya $\leq 0,05$, artinya terjadi hubungan yang linear positif. Dukungan manajemen (X2)

merupakan faktor yang akan menunjang keberhasilan penelitian yang dilakukan oleh seorang dosen. Dukungan manajemen ini terdiri dari kepemimpinan, koordinasi serta menciptakan iklim kerja yang harus dibangun di Universitas Awal Bros.

Koefisien korelasi X2 dengan variable Y, P Values = 0.78429, ini berarti terdapat hubungan yang kurang signifikan antara X2 dengan variable Y. karena nilai r korelasinya $\geq 0,05$, artinya terjadi hubungan yang linear negatif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dosen dalam penelitian dan pengabdian dosen dengan r korelasinya $\leq 0,05$. Sementara dukungan manajemen terhadap keberhasilan penelitian yang dilakukan oleh seorang Dosen dengan P Values = 0.78429 artinya terjadi hubungan yang linear negative.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih untuk semua pihak yang telah membantu penelitian ini khususnya untuk keluarga dan rekan civitas yang selalu mendukung baik secara moril dan material.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri Hasan1, Andi Masniah2, Sumarsih 3, ARayid Rahman4 YUME : Journal of Management, 6(1), 2023 | 281. Volume 6 Issue 1 (2023) Pages 281 – 291 YUME : Journal of Management ISSN : 2614-851X (Online).
- Djunaidi, Much. and Munawir, Hafidh and Utami, Yogi Umi. 2006. Evaluasi Kualitas Kinerja Proses Belajar Mengajar dengan Metode Focus, Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol.05 (No.01). pp. 7-16. ISSN 1412-6869

- Genoveva & Elisabeth V. Freddy. 2019. SWOT Balanced scorecard, Teknik Menyusun Strategi Korporat yang Efektif plus cara mengelola kinerja dan risiko. Gramedia: Jakarta. Miles Mathew A. And A. Michael Hubberman. 1984. Qualitatif Data Analysis. Sage Publication Inc. Moleong, Gaol, C. J. L. (2015). Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hayisul Iman Sukron1), Riska Wulandari2), Kirana Rahmawati3), Washiqotul Fu'adah4), Mu'alimin5) 2024 Vol 6 No 2 (2024): Dinamika Kreatif Manajemen Strategis.
- Henderi. 2007. Perencanaan Strategis Sistem Informasi Perguruan Tinggi Studi Kasus di STMIK RAHARJA. Jurnal Cyber Raharja ISSN 1412-1344. 4 (2).
- Hayisul Iman Sukron1), Riska Wulandari2), Kirana Rahmawati3), Washiqotul Fu'adah4), Mu'alimin5) 2024 . Vol 6 No 2 (2024): Dinamika Kreatif Manajemen Strategis. Diakses pada tanggal 14 November 2024.
- I Wayan Badra, Johana. E. Prawitasari.2003. Kinerja Dosen Hubungan Antara Motivasi dan Stress dengan Kinerja Dosen Tetap Akper Sorong. Jurnal MPK, Volume. 06/Nomor 04/2003. Indrajit, Eko,R;Djokopranoto,R.2006. Manajemen Perguruan Tinggi Modern. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Lexy. 2007. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Kenneth C Laudon, Jane P. Laudon.2007. Management Information Systems Managing the Digital Firm, Tenth Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle river, New Jersey.
- Kusumadewi, Sri.2004. fuzzy quantification theory untuk analisis hubungan antara penilaian kinerja dosen oleh mahasiswa, kehadiran dosen, dan nilai kelulusan mahasiswa ,Media Informatika, Vol. 2, No. 1, Juni 2004, 1-10 ISSN: 0854-4743 2004.<https://journal.uui.ac.id/media-informatika/issue/view/1>.
- Kusrini.2006. Perancangan Sistem Pendukung Keputusan untuk Evaluasi Kinerja Dosen di STMIK AMIKOM Yogyakarta. Jurnal Ilmiah DASI Vol 7 No 2 Juni 2006, ISSN:1411- 3201) Rangkuti.
- Mutiarawati.2004.Menyusun Sistem Penilaian Kinerja Dosen yang Mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 10 No.051. Diakses pada tanggal 14 November 2024.
- Poni, Sukaesih Kurniati dan Tatik, Fidowaty(2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Universitas KomputerIndonesia. Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi, Vol. VII(2). Di akses pada tanggal 21 Juni 2024.
- Rahmansyah1,Dr. Muh. Yusuf Q, S.E.,M.M2,Imran Ukkas, S.E.,M.M. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://repository.umpalopo.ac.id/1853/1/JURNAL%2520RAHMANSYAH_.
- Rosnawati*1, Lias Hasibuan 2, Kasful Anwar Us3 . Volume 18 Nomor 2 Agustus2021Hal.153-163e ISSN:2621- 4377&p-ISSN:1829-8524 Homepage:<https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen>.
- Sugiyono(2022). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Ed.

2.
Cet.4.Bandung:Alfabeta.Sutrisno,E
(2016).Manajemen Sumber
Daya Manusia.Jakarta:
Prenadamedia Group.
- Suryadana, M.L. (2015). Pengelolaan
SDM Berbasis Kinerja. Bandung:
Alfabeta..
- Trie Hartiti Retnowati1,Djemari
Mardapi 1,Badrin Kartowagiran
1*1Universitas
Negeri Yogyakarta.Jurnal
Akuntabilitas Manajemen
Pendidikan Volume 6, No 2,
September2018(215225)Online:htt
p://journ
al.uny.ac.id/index.php/jamp
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja.
Ed. 5. Cet. 11. Jakarta: Rajawali
Press. Widyawati, Ahmad
Fatoni dan Dimas
- Sudarwanto. (2020). Rancang Bangun
Aplikasi Kinerja Penelitian dan
Pengabdian Masyarakat Dosen Ilmu
Komputer Universitas Banten Jaya
Berbasis Web. Jurnal of Innovation
and Future Technology, Vol. 2(2).
Di akses pada tanggal 21 Juni 2024.
- Yeni,Purnamasari.,Tacbir,HendroPudj
ia tr o dan
Dian,Nursantika.(2017).Sistem
Penilaian Kinerja
Dosen Teladan Menggunakan
Metode Simple Multy Rating
Technique
(SMART).Jurnal Teknologi
Elektro, Universitas Mercu Buana,
Vol. 8(1). ISSN: 2086-9479.
Diakses pada tanggal 21 Juni 2024.
- YudhaNataSaputra,<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://jurnaledukasi.kemenag.go.id/index.php/edukasi/article/view/>