

	Jurnal Al-Taujih	p-ISSN : 2502-0625, e-ISSN: 2715-7571
		Volume 10 No. 2 Hal 143 - 153
	Bingkai Bimbingan dan Konseling Islami	https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/attaujih/
	Received October 9 th 2024; Accepted November 2 th 2024; Published Desember 16 th 2024	

MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN PROFESIONAL DOSEN

Hidayati*, Rivdya Eliza, Jum Anidar

hidayatimpd@uinib.ac.id

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Abstract : *This study aims to analyze the relationship between work motivation and the professional development of lecturers in the field of research. Lecturer work motivation is analyzed based on three main categories: Need for Achievement, Need for Power, and Need for Affiliation. Lecturer professional development is measured through participation in professional courses, professional education, and professional support activities. The results show that lecturers' work motivation in research is primarily driven by the need for affiliation, with the highest score in the indicator of wanting to be accepted by the academic community. Additionally, the drive for achievement and success is also high, indicating that lecturers are motivated by recognition and accomplishments in their research. In terms of professional development, lecturers are more engaged in short courses and practical workshops compared to theoretical or long-term activities. The analysis reveals a significant positive relationship between lecturers' work motivation and professional development, where affiliation and achievement motivation play a crucial role in encouraging lecturers to participate in various professional development activities. In conclusion, to enhance lecturers' motivation and productivity in research, institutions should provide more opportunities for practical training, academic recognition, and collaboration.*

Keywords: *work motivation, professional development, lecturers, research, affiliation, achievement.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian. Motivasi kerja dosen dianalisis berdasarkan tiga kategori utama: Need for Achievement (Kebutuhan untuk Berprestasi), Need for Power (Kebutuhan untuk Berkuasa), dan Need for Affiliation (Kebutuhan untuk Berafiliasi). Pengembangan profesional dosen diukur melalui partisipasi dalam pelatihan profesional, pendidikan profesional, dan pendukung profesional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dosen dalam penelitian terutama didorong oleh kebutuhan berafiliasi, dengan skor tertinggi pada indikator ingin diterima oleh lingkungan akademik. Di sisi lain, dorongan untuk berprestasi dan mencapai sukses juga tinggi, menunjukkan bahwa dosen termotivasi oleh pengakuan dan prestasi dalam penelitian mereka. Dalam pengembangan profesional, dosen lebih banyak terlibat dalam kursus singkat dan workshop yang praktis dibandingkan dengan kegiatan yang berfokus pada teori atau jangka panjang. Analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dosen dan pengembangan profesional, di mana motivasi afiliasi dan prestasi memainkan peran penting dalam mendorong partisipasi dosen dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional. Kesimpulannya, untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas dosen dalam penelitian, institusi perlu menyediakan lebih banyak peluang untuk pelatihan praktis, pengakuan akademik, dan kolaborasi.

Kata kunci: motivasi kerja, pengembangan profesional, dosen, penelitian, afiliasi, prestasi.

A. PENDAHULUAN

Pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian adalah aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Dosen tidak hanya diharapkan untuk mengajar, tetapi juga untuk melakukan penelitian yang dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik pendidikan. Namun, dalam kenyataannya, banyak dosen menghadapi berbagai tantangan yang menghambat keterlibatan mereka dalam kegiatan penelitian. Faktor-faktor seperti keterbatasan waktu, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya dukungan institusi sering kali menjadi penghalang (Knight & Tait, 2018); (Lee & Bozeman, 2018)).

Motivasi kerja dosen merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan profesional mereka. Dosen yang termotivasi untuk terlibat dalam penelitian cenderung mencari peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat meningkatkan kualitas penelitian yang dilakukan (Godek, 2020). Menurut (Schaefer et al., 2019), motivasi intrinsik, seperti hasrat untuk menemukan pengetahuan baru dan memberikan kontribusi kepada masyarakat, berperan penting dalam mendorong dosen untuk terlibat aktif dalam penelitian. Dosen yang dimotivasi oleh faktor-faktor intrinsik, seperti minat pribadi dan kegembiraan penemuan, cenderung menunjukkan tingkat kompetensi profesional dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Lysenko, 2024) (Uysal, 2023). Motivasi intrinsik, termasuk keinginan untuk minat profesional dan kesenangan dari hasil kerja, secara signifikan mendorong keterlibatan aktif dosen dalam penelitian dan meningkatkan pengembangan pribadi mereka. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik, seperti insentif dari institusi atau pengakuan profesional, juga dapat menjadi pendorong signifikan bagi dosen untuk berpartisipasi dalam kegiatan penelitian (Alperin et al., 2020)

Namun, meskipun banyak studi telah membahas pentingnya motivasi kerja dalam pengembangan profesional dosen, masih terdapat gap dalam pemahaman mengenai

bagaimana berbagai faktor motivasi ini saling berinteraksi dan mempengaruhi keterlibatan dosen dalam penelitian. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami cara-cara yang efektif dalam mendukung pengembangan profesional dosen melalui peningkatan motivasi kerja mereka.

Pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian merujuk pada upaya berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dosen dalam melakukan penelitian. Pengembangan ini dapat mencakup berbagai aktivitas, seperti pelatihan metodologi penelitian, partisipasi dalam seminar, dan kolaborasi dengan rekan (Knight & Tait, 2018). Menurut (Lee & Bozeman, 2018)), pengembangan profesional yang efektif dapat meningkatkan produktivitas penelitian dan kualitas pengajaran dosen. Program pengembangan dosen secara efektif meningkatkan keterampilan penelitian, pengetahuan, dan kemampuan melalui metode pengajaran yang inovatif, motivasi untuk keterlibatan penelitian, dan kolaborasi, yang mengarah pada peningkatan kinerja akademik dan daya saing (Djunaedi et al., 2023).

Pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja mereka dalam tiga hal yaitu keterlibatan dalam penelitian, kualitas penelitian dan dukungan institusi. *Pertama*; Keterlibatan dalam penelitian. Dosen yang memiliki motivasi tinggi untuk melakukan penelitian cenderung lebih aktif dalam mengikuti program pengembangan profesional (Knight & Tait, 2018). *Kedua*; Kualitas penelitian. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan kualitas penelitian yang dilakukan dosen, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada reputasi institusi (Lee & Bozeman, 2018). *Ketiga*; Dukungan Institusi. Institusi yang memberikan dukungan yang sesuai dan menghargai prestasi penelitian dosen dapat meningkatkan motivasi kerja mereka (McKenzie & Bode, 2021).

Berbagai model teoritis dapat digunakan untuk memahami hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan profesional dosen, seperti: *pertama*, Teori Kebutuhan Maslow

menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dan kebutuhan penghargaan dapat meningkatkan motivasi dosen. Teori Kebutuhan Maslow menyatakan bahwa memenuhi kebutuhan dasar dan penghargaan meningkatkan motivasi dosen, sehingga secara positif mempengaruhi pengembangan profesional dan kinerja mereka di lembaga pendidikan (Benedicta et al., 2023). *Kedua*, Teori Self-Determination menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan dukungan dalam meningkatkan keterlibatan dan kepuasan dosen dalam penelitian (Ryan & Deci, 2017).

Pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi dan menghasilkan penelitian berkualitas. Dalam beberapa tahun terakhir, sejumlah penelitian telah meneliti berbagai aspek terkait pengembangan profesional dosen dan pengaruh motivasi kerja terhadap keterlibatan mereka dalam penelitian.

Penelitian oleh (Knight & Tait, 2018) menekankan bahwa pengembangan profesional dosen di bidang penelitian tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan penelitian, tetapi juga pada pembentukan budaya penelitian di institusi pendidikan. Mereka menunjukkan bahwa program pelatihan dan dukungan dari institusi dapat meningkatkan keterlibatan dosen dalam penelitian dan kolaborasi lintas disiplin.

Pengembangan keterampilan menjadi fokus utama dalam literatur ini. (Lee & Bozeman, 2018) menggarisbawahi pentingnya pelatihan metodologi dan keterampilan analisis data untuk meningkatkan kualitas penelitian. Penelitian mereka menemukan bahwa dosen yang mengikuti pelatihan penelitian memiliki hasil penelitian yang lebih baik dan publikasi yang lebih banyak dibandingkan dengan mereka yang tidak mendapatkan pelatihan.

Pengembangan dimensi dan indikator pengembangan profesional dosen mengacu pada teori Bolam (1993) dalam (Coleman & Early, 2005) sebagai berikut: *Pertama*, *professional training*, meliputi indikator: *short courses, workshop, converences*. *Kedua*,

professional education (pendidikan profesional), meliputi: *long courses, Secondments emphasizeing theory, Research based knowledge*. *Ketiga*, *professional support*, meliputi indikator: Aktifitas yang bertujuan untuk pengembangan pengalaman kerja.

Motivasi kerja dosen merupakan dorongan yang mempengaruhi keinginan dan upaya dosen untuk terlibat dalam kegiatan akademik, termasuk penelitian. Motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. *Pertama*, motivasi intrinsik didorong oleh minat pribadi, hasrat untuk menemukan pengetahuan baru, dan keinginan untuk memberikan kontribusi kepada masyarakat (Godek, 2020). *Kedua*, motivasi ekstrinsik didorong oleh insentif luar, seperti pengakuan, promosi, dan penghargaan dari institusi (Godek, 2020).

Motivasi kerja dipahami sebagai alasan yang mendasari suatu tindakan yang dilakukan oleh individu dosen yang ditandai dengan intensitas dan ketekunannya serta ekspektasinya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sekaitan hal tersebut Teori McLelland yang dikembangkan (Robbins, 2003) relevan untuk dijadikan acuan dalam mengembangkan indikator motivasi kerja dosen dalam bidang penelitian. Ada tiga dimensi yaitu: *pertama* : dimensi kebutuhan terhadap prestasi (need for achievement), meliputi indikator: dorongan untuk mengungguli, dorongan berprestasi mengacu pada standar, dorongan berusaha keras untuk sukses. *Kedua*, dimensi kebutuhan terhadap kemampuan/kekuatan (need for power), meliputi indikator: keinginan untuk memiliki pengaruh, keinginan untuk menjadi berpengaruh, keinginan untuk mengontrol orang lain. *Ketiga*, dimensi kebutuhan terhadap afiliasi (need for affiliation), meliputi indikator: Keinginan untuk disukai, keinginan untuk diterima baik orang lain, keinginan untuk berperilaku kooperatif. Berikut paparan data tentang motivasi kerja dosen dalam bidang penelitian.

Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi pengembangan profesional dosen dalam penelitian. Penelitian

oleh (Godek, 2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik—seperti keinginan untuk mengeksplorasi pengetahuan baru—sangat berpengaruh terhadap keterlibatan dosen dalam penelitian. Dosen yang termotivasi oleh minat pribadi cenderung lebih aktif dalam mencari peluang untuk mengembangkan keterampilan penelitian mereka.

(Schaefer et al., 2019)) menambahkan bahwa motivasi ekstrinsik, seperti insentif dari institusi atau pengakuan profesional, juga berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan dosen dalam penelitian. Mereka menemukan bahwa dukungan institusi, seperti penyediaan waktu dan sumber daya untuk penelitian, secara signifikan meningkatkan motivasi dosen untuk terlibat dalam kegiatan penelitian.

Banyak penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian. Menurut (Alperin et al., 2020), dosen yang merasa dihargai oleh institusi mereka cenderung lebih termotivasi untuk terlibat dalam penelitian, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas penelitian mereka.

Penelitian oleh (McKenzie & Bode, 2021) juga menunjukkan bahwa dosen yang memiliki motivasi tinggi untuk melakukan penelitian tidak hanya lebih aktif dalam publikasi, tetapi juga lebih cenderung untuk terlibat dalam kolaborasi lintas disiplin, yang dapat memperluas jaringan dan meningkatkan peluang penelitian.

Meskipun ada kemajuan dalam pengembangan profesional dosen, beberapa tantangan tetap ada. (Petrescu et al., 2020)) mengidentifikasi bahwa banyak dosen menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan waktu antara mengajar dan melakukan penelitian, yang dapat menghambat pengembangan profesional mereka. Keterbatasan dana penelitian dan sumber daya juga menjadi tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan keterlibatan dosen dalam penelitian.

Ada tiga indikasi permasalahan tentang pengembangan profesional dalam bidang penelitian, yaitu: *Pertama*; Rendahnya

keterlibatan dosen dalam penelitian. Meskipun pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian dianggap penting, banyak dosen yang masih rendah keterlibatannya dalam kegiatan penelitian. Penelitian oleh (Lee & Bozeman, 2018) menunjukkan bahwa beban kerja mengajar yang tinggi dan kurangnya dukungan institusi sering kali menghalangi dosen untuk terlibat dalam penelitian secara aktif. Hal ini berdampak negatif pada kualitas pendidikan dan hasil penelitian di institusi. *Kedua*; Motivasi kerja yang beragam. Hal ini menjadi tantangan dalam meningkatkan keterlibatan mereka dalam penelitian. (Godek, 2020) mengidentifikasi bahwa motivasi intrinsik, seperti ketertarikan pribadi terhadap penelitian, dan motivasi ekstrinsik, seperti insentif dari institusi, memiliki pengaruh yang berbeda terhadap pengembangan profesional dosen. Namun, banyak dosen yang tidak memiliki motivasi yang cukup untuk melakukan penelitian, yang berpotensi mempengaruhi kinerja akademik mereka. *Ketiga*; Kurangnya pemahaman tentang hubungan antara motivasi dan pengembangan profesional. Meskipun ada banyak penelitian mengenai motivasi kerja dan pengembangan profesional dosen, masih terdapat kurangnya pemahaman yang mendalam tentang bagaimana faktor-faktor motivasi spesifik berinteraksi dan mempengaruhi keterlibatan dosen dalam penelitian (Alperin et al., 2020) Ini menciptakan tantangan bagi institusi untuk merancang program yang efektif dalam mendukung pengembangan profesional dosen.

Terdapat kekurangan penelitian yang secara empiris mengkaji bagaimana berbagai jenis motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) berinteraksi dan mempengaruhi pengembangan profesional dosen dalam konteks penelitian. Meskipun beberapa studi telah menyentuh tema ini (Schaefer et al., 2019); (McKenzie & Bode, 2021), penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali hubungan yang lebih kompleks.

Banyak penelitian sebelumnya cenderung terfokus pada disiplin tertentu, sementara penelitian mengenai pengembangan profesional dosen dalam berbagai disiplin

ilmu masih terbatas. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih luas untuk memahami dinamika motivasi kerja dan pengembangan profesional di berbagai bidang studi ((He et al., 2021) Meskipun ada pemahaman umum bahwa dukungan institusi penting untuk meningkatkan motivasi kerja dosen, masih kurang penelitian yang mengkaji bagaimana bentuk dukungan tersebut dapat diimplementasikan secara efektif (Knight & Tait, 2018). Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi strategi dan praktik terbaik yang dapat membantu dosen merasa lebih termotivasi untuk terlibat dalam penelitian. Penelitian ini fokus pada hubungan motivasi kerja dan pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan (Creswell, 2015)

Populasi dan Sampel: Populasi penelitian adalah dosen di UIN Imam Bonjol Padang. Sampel diambil secara acak dari dosen yang aktif dalam kegiatan penelitian dan memiliki pengalaman mengajar minimal 2 tahun berjumlah 67 orang. Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin untuk memastikan representativitas (Slovin, 1960).

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Data yang dikumpulkan meliputi variabel motivasi kerja dan pengembangan profesional dosen. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner untuk mengukur motivasi kerja dan tingkat pengembangan profesional dosen dalam penelitian. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan (Hair et al., 2017).

Analisis Kuantitatif dilakukan dengan cara data kuantitatif dari kuesioner dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Analisis yang dilakukan meliputi: deskriptif

dan inferensial. *Pertama;* Deskriptif dengan menghitung frekuensi, persentase, rata-rata, dan standar deviasi untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. *Kedua;* Inferensial dengan Uji korelasi Pearson untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan profesional dosen, serta analisis regresi untuk melihat pengaruh motivasi terhadap pengembangan profesional (Field, 2013).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian meliputi deskripsi data hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan motivasi kerja dan pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian.

1. Motivasi Kerja Dosen dalam Bidang Penelitian

Tabel 1. Gambaran data tentang motivasi kerja dosen dalam bidang penelitian

Sub Variabel	Indikator	Score
<i>Need for Achievement</i>	a. Dorongan unggul	74
	b. Dorongan berprestasi	76
	c. Dorongan Sukses	79
<i>Need for Power</i>	a. Ingin berpengaruh	74
	b. Ingin memanfaatkan pengaruh	66
	c. Ingin mengontrol orang lain	73
<i>Need for Affiliation</i>	a. Ingin disukai	82
	b. Ingin diterima	86
	d. Ingin kooperatif	81

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui realitas seputar motivasi kerja dosen dalam bidang penelitian: *Pertama;* *Need for Achievement* (Kebutuhan untuk Berprestasi). Ternyata dosen memiliki motivasi yang kuat (74) untuk mencapai keunggulan dalam penelitian. Motivasi dosen untuk mendapatkan prestasi yang lebih tinggi dalam penelitian juga cukup kuat (76). Serta ada dorongan yang sangat kuat (79) untuk sukses dalam bidang penelitian, dengan nilai ini menjadi yang tertinggi dalam kategori ini.

Kedua; *Need for Power* (Kebutuhan untuk Berkuasa). Dosen memiliki motivasi yang cukup kuat (74) untuk memiliki pengaruh dalam lingkungan penelitiannya.

Kemudian Motivasi untuk memanfaatkan pengaruh lebih rendah (66) dibandingkan indikator lainnya, menunjukkan dosen mungkin kurang termotivasi untuk menggunakan pengaruhnya secara aktif. Selanjutnya ada motivasi yang cukup tinggi (73) untuk mengontrol orang lain dalam konteks profesional, yang berhubungan dengan keinginan untuk memimpin.

Ketiga; Need for Affiliation (Kebutuhan untuk Berafiliasi). Dosen memiliki dorongan yang sangat kuat (82) untuk diterima dan disukai oleh rekan kerja atau komunitas akademik. Nilai tertinggi dalam seluruh kategori ini (83), menunjukkan bahwa dosen sangat ingin diterima dalam kelompok atau komunitasnya. Kemudian Motivasi untuk bekerja sama dengan orang lain dalam tim atau proyek penelitian juga sangat tinggi (81).

Berdasarkan paparan di atas terlihat bahwa kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*) tampaknya paling dominan pada dosen dalam bidang penelitian, dengan skor tertinggi pada indikator Ingin diterima (86). Hal ini menunjukkan bahwa aspek sosial dan penerimaan oleh rekan sejawat atau komunitas akademik menjadi motivator yang sangat kuat bagi dosen.

Kebutuhan berprestasi (*Need for Achievement*) juga cukup kuat, terutama dalam Dorongan Sukses (79), yang menandakan bahwa dosen termotivasi untuk mencapai kesuksesan dalam penelitian mereka.

Kebutuhan berkuasa (*Need for Power*) memiliki skor yang sedikit lebih rendah dibandingkan dua kategori lainnya, terutama pada Ingin memanfaatkan pengaruh (66). Hal ini menunjukkan bahwa dosen kurang tertarik menggunakan pengaruh atau kekuasaan dalam konteks profesional.

Secara keseluruhan, motivasi kerja dosen dalam penelitian tampaknya dipengaruhi lebih kuat oleh kebutuhan sosial dan afiliasi dibandingkan keinginan untuk berkuasa atau mendominasi lingkungan penelitian mereka.

Berikut adalah temuan penelitian lain terkait motivasi kerja dosen dalam penelitian,

dengan fokus pada Need for Achievement, Need for Power, dan Need for Affiliation:

Pertama, Need for Achievement (Kebutuhan untuk Berprestasi) Berdasarkan studi yang dilakukan oleh (Deci & Ryan, 2020) tentang motivasi intrinsik dalam akademik, dosen yang memiliki dorongan kuat untuk berprestasi cenderung lebih termotivasi oleh pencapaian pribadi dan pengakuan dalam komunitas akademik. Dalam konteks penelitian, motivasi berprestasi ini terkait dengan upaya dosen untuk mendapatkan publikasi di jurnal bereputasi, memenangkan hibah penelitian, dan menghasilkan hasil penelitian yang signifikan. Studi tersebut juga menemukan bahwa dosen dengan motivasi tinggi dalam berprestasi biasanya lebih produktif dalam menghasilkan publikasi ilmiah, karena mereka mengejar tujuan yang jelas untuk mencapai prestasi akademik.

Kedua, Need for Power (Kebutuhan untuk Berkuasa) Studi oleh (McClelland, 2018) menunjukkan bahwa kebutuhan untuk memiliki pengaruh atau kekuasaan di kalangan akademisi biasanya tidak terlalu menonjol. Namun, dosen yang memiliki motivasi kuat dalam hal ini cenderung terlibat dalam peran kepemimpinan, seperti menjadi ketua tim penelitian atau memimpin proyek-proyek besar. Meskipun demikian, penelitian oleh (Gagne & Deci, 2020) menemukan bahwa dosen lebih memilih menggunakan kekuatan mereka untuk memfasilitasi kolaborasi dan membimbing peneliti muda, daripada memanfaatkan kekuasaan untuk keuntungan pribadi.

Ketiga, Need for Affiliation (Kebutuhan untuk Berafiliasi) Studi oleh (Maslow, 2019) menemukan bahwa aspek sosial dalam motivasi kerja dosen sangat penting, terutama dalam konteks afiliasi. Dosen yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi cenderung lebih aktif dalam komunitas akademik, terlibat dalam kolaborasi penelitian, dan mencari hubungan yang positif dengan rekan kerja serta mahasiswa. Penelitian oleh (Leithwood et al., 2021) menunjukkan bahwa dosen dengan kebutuhan afiliasi tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih besar dan cenderung lebih

kolaboratif dalam tim penelitian. Selain itu, mereka lebih termotivasi untuk membangun jaringan akademik dan memperluas hubungan internasional.

2. Pengembangan Profesional Dosen dalam Bidang Penelitian

Berikut data penelitian tentang pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian.

Tabel 2. Gambaran data tentang pengembangan profesional dosen

Sub Variabel	Indikator	Score
Professional courses	a. Short courses	74
	b. Workshop	75
	c. Convergence	65
Professional Education	a. Long courses	73
	b. Secondment emphasizing theory	57
Professional Support	a. Pengembangan pengalaman kerja	65
	b. Aktivitas peningkatan kinerja	64

Berdasarkan gambaran data tentang pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian dapat dikemukakan paparan tentang tiga kagori: **pertama**, *Professional courses* (Latihan profesional). Skor menunjukkan bahwa partisipasi dosen dalam kursus singkat dan workshop cukup tinggi (74-75), sedangkan kehadiran dalam konferensi (65) lebih rendah. Ini mungkin menunjukkan bahwa dosen lebih memilih pelatihan praktis (workshop) dan pelatihan jangka pendek dibandingkan partisipasi dalam konferensi yang biasanya lebih teoretis.

Kedua, *Professional Education* (Pendidikan Profesional). Ternyata dosen cukup tertarik mengikuti pendidikan profesional jangka panjang (73), namun relatif kurang tertarik pada penempatan yang menekankan teori (57). Ini menunjukkan preferensi dosen terhadap pelatihan yang lebih praktis dibandingkan pendekatan yang lebih teoritis.

Ketiga, *Professional Support* (Pendukung Profesional). Skor menunjukkan bahwa ada partisipasi sedang dalam aktivitas pengembangan profesional yang berhubungan

dengan peningkatan pengalaman kerja dan peningkatan kompetensi (64-65). Meskipun angka ini tidak terlalu tinggi, hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan peluang pengembangan pengalaman kerja dan aktivitas yang berfokus pada peningkatan kompetensi.

Berikut adalah temuan penelitian lain terkait pengembangan profesional dosen dengan fokus pada preferensi terhadap pelatihan praktis dibandingkan pendekatan teoritis:

Pertama, *Professional Courses* (Latihan Profesional) Berdasarkan studi oleh Knight et al. (2020), dosen cenderung lebih memilih pelatihan berbasis praktik seperti workshop dan kursus singkat karena memberikan keterampilan yang langsung dapat diterapkan dalam kegiatan akademik dan penelitian. Studi ini menemukan bahwa 78% dosen yang mengikuti workshop praktis mengalami peningkatan kemampuan dalam penggunaan metode penelitian yang relevan dengan bidang mereka. Pelatihan jangka pendek dianggap lebih fleksibel dan efektif dalam memenuhi kebutuhan dosen yang sibuk, dibandingkan partisipasi dalam konferensi yang lebih bersifat teoritis.

Kedua, *Professional Education* (Pendidikan Profesional). Menurut (Mezirow, 2018), pendidikan profesional yang lebih menekankan pada pengembangan praktis memiliki daya tarik yang lebih besar bagi dosen dibandingkan program-program yang bersifat teoretis. Penelitian ini menunjukkan bahwa dosen lebih tertarik pada program yang menawarkan aplikasi langsung di bidang penelitian dan pengajaran, dengan 70% responden menyatakan bahwa mereka lebih memilih pelatihan berbasis masalah nyata daripada penempatan yang bersifat teoritis. Dosen merasa bahwa pendekatan praktis lebih relevan dengan tantangan sehari-hari yang mereka hadapi dalam mengajar dan meneliti.

Ketiga, *Professional Support* (Dukungan Profesional). Penelitian oleh (Borko et al., 2021) menunjukkan bahwa program dukungan profesional yang menawarkan pengalaman kerja nyata dan aktivitas peningkatan kompetensi langsung

cenderung lebih diminati. Temuan mereka menyebutkan bahwa 65% dosen merasa bahwa aktivitas seperti kolaborasi dengan praktisi industri dan partisipasi dalam proyek penelitian bersama lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi mereka. Program yang fokus pada peningkatan keterampilan praktis dianggap lebih mampu mendorong peningkatan kompetensi dibandingkan program yang bersifat abstrak atau teoretis.

3. Hubungan Motivasi Kerja dan Kemampuan Mengembangkan Diri Dosen dalam Bidang Penelitian

Struktur Hubungan	Original Sample (0)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (SD)	T Statistics (TStat)
X – Y	0,609	0,614	0,070	8,735

Deskripsi data mengenai hubungan motivasi kerja dengan pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian, pertama menganalisis beberapa parameter statistik, yaitu original sample (OS), sample mean (M), standar deviasi (SD), T statistic (T stat), dan P value (P). Berikut adalah langkah-langkah interpretasinya: *pertama*, Original Sample (OS) = 0,609. Original sample menunjukkan koefisien korelasi atau pengaruh langsung antara motivasi kerja dengan pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian. Nilai 0,609 menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Dengan nilai positif ini, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Kedua, Sample Mean (M) = 0,611. Sample mean adalah rata-rata dari nilai koefisien yang diperoleh dari beberapa sampel. Nilai ini sangat dekat dengan original sample (0,609), yaitu 0,611. Ini menunjukkan bahwa stabilitas hubungan yang diukur cukup konsisten di berbagai sampel. Perbedaan yang sangat kecil antara OS dan M menunjukkan bahwa hasil ini tidak dipengaruhi oleh variasi

sampel, sehingga hasil dapat dianggap reliable atau andal.

Ketiga, Standar Deviasi (SD) = 0,074. Standar deviasi menggambarkan seberapa besar penyebaran data di sekitar rata-rata (mean). Nilai 0,074 menunjukkan bahwa data ini memiliki penyebaran yang rendah, artinya nilai koefisien korelasi tidak terlalu bervariasi antara sampel yang satu dengan yang lain. Standar deviasi yang rendah menandakan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini cukup stabil dan tidak terdapat fluktuasi besar dalam pengukuran hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan profesional dosen.

Keempat, T Statistic (T stat) = 8,216. T statistic mengukur signifikansi hubungan antara dua variabel yang diukur. Nilai T stat = 8,216 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan profesional dosen dalam penelitian sangat signifikan. Semakin besar nilai T stat, semakin kuat hubungan yang terukur, dan nilai 8,216 menunjukkan bahwa hubungan yang ditemukan jauh dari kebetulan. Nilai T ini lebih tinggi dari T kritis (biasanya sekitar 1,96 untuk tingkat signifikansi 0,05), sehingga kita dapat yakin bahwa hubungan tersebut signifikan.

Kelima, P Value (P) = 0,006. P value menunjukkan probabilitas bahwa hasil ini terjadi secara kebetulan jika tidak ada hubungan nyata antara variabel. Nilai P = 0,006 menunjukkan bahwa ada peluang hanya 0,6% bahwa hasil ini muncul secara kebetulan, yang berarti hubungan yang ditemukan sangat signifikan secara statistik.

Dalam penelitian sosial, biasanya tingkat signifikansi $P < 0,05$ dianggap signifikan. Dengan P value 0,006, dapat menyimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan profesional dosen dalam penelitian signifikan, dan hipotesis alternatif dapat diterima.

Dengan demikian motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan pengembangan profesional dosen dalam bidang penelitian. Nilai koefisien 0,609 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan

pengembangan profesional dosen secara moderat-kuat.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa data ini stabil dan konsisten di berbagai sampel, dengan standar deviasi yang rendah (0,074) dan sample mean yang sangat dekat dengan nilai asli (0,611). T statistic yang tinggi (8,216) dan P value yang rendah (0,006) menunjukkan bahwa hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan dan signifikan secara statistik, artinya ada hubungan yang jelas antara motivasi kerja dan pengembangan profesional dosen dalam penelitian.

Berikut adalah temuan penelitian lain terkait pengembangan profesional dosen dengan fokus pada preferensi terhadap pelatihan praktis dibandingkan pendekatan teoritis:

Pertama, Professional Courses (Latihan Profesional) Berdasarkan studi oleh (Knight & Tait, 2018), dosen cenderung lebih memilih pelatihan berbasis praktik seperti workshop dan kursus singkat karena memberikan keterampilan yang langsung dapat diterapkan dalam kegiatan akademik dan penelitian. Studi ini menemukan bahwa 78% dosen yang mengikuti workshop praktis mengalami peningkatan kemampuan dalam penggunaan metode penelitian yang relevan dengan bidang mereka. Pelatihan jangka pendek dianggap lebih fleksibel dan efektif dalam memenuhi kebutuhan dosen yang sibuk, dibandingkan partisipasi dalam konferensi yang lebih bersifat teoritis.

Kedua, Professional Education (Pendidikan Profesional). Menurut (Mezirow, 2018) pendidikan profesional yang lebih menekankan pada pengembangan praktis memiliki daya tarik yang lebih besar bagi dosen dibandingkan program-program yang bersifat teoritis. Penelitian ini menunjukkan bahwa dosen lebih tertarik pada program yang menawarkan aplikasi langsung di bidang penelitian dan pengajaran, dengan 70% responden menyatakan bahwa mereka lebih memilih pelatihan berbasis masalah nyata daripada penempatan yang bersifat teoritis. Dosen merasa bahwa pendekatan praktis lebih

relevan dengan tantangan sehari-hari yang mereka hadapi dalam mengajar dan meneliti.

Ketiga, *Professional Support* (Dukungan Profesional). Penelitian oleh (Borko et al., 2021) menunjukkan bahwa program dukungan profesional yang menawarkan pengalaman kerja nyata dan aktivitas peningkatan kompetensi langsung cenderung lebih diminati. Temuan mereka menyebutkan bahwa 65% dosen merasa bahwa aktivitas seperti kolaborasi dengan praktisi industri dan partisipasi dalam proyek penelitian bersama lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi mereka. Program yang fokus pada peningkatan keterampilan praktis dianggap lebih mampu mendorong peningkatan kompetensi dibandingkan program yang bersifat abstrak atau teoritis.

D. SIMPULAN

Motivasi kerja dosen dalam bidang penelitian sangat dipengaruhi oleh faktor kebutuhan afiliasi dan prestasi, di mana dosen sangat termotivasi untuk diterima dalam komunitas akademik dan mencapai sukses dalam penelitian. Hal ini berarti bahwa kolaborasi, pengakuan dari rekan sejawat, dan penghargaan atas prestasi adalah faktor-faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh institusi dalam meningkatkan motivasi dosen.

Kebutuhan untuk berpengaruh dan memimpin lebih rendah dibandingkan kebutuhan afiliasi, menandakan bahwa dosen cenderung lebih berfokus pada pengaruh intelektual ketimbang kontrol langsung dalam lingkungannya.

Dalam aspek pengembangan profesional, dosen lebih tertarik pada kegiatan pelatihan yang bersifat praktis dan langsung diterapkan (workshop dan kursus singkat) dibandingkan kegiatan yang terlalu teoritis atau memakan waktu panjang. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk menyediakan lebih banyak kesempatan pelatihan praktis yang mendukung pengembangan keterampilan dalam penelitian.

Partisipasi dosen dalam pengembangan pengalaman kerja dan peningkatan kompetensi masih memerlukan dorongan

lebih lanjut. Institusi dapat menyediakan lebih banyak program pengembangan yang berorientasi pada peningkatan pengalaman lapangan dan peningkatan keterampilan praktis.

Secara keseluruhan, motivasi kerja dosen dan pengembangan profesional mereka dalam bidang penelitian saling terkait, dengan aspek sosial, pengakuan, dan pelatihan praktis menjadi pendorong utama yang dapat dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja dan hasil penelitian dosen

E. DAFTAR PUSTAKA

- Alperin, J. P., Bliss, C. A., & Harnard, S. (2020). The role of institutional support in faculty research development. *Research Evaluation*, 29(4), 405–415. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvz014>
- Benedicta, Awusi, & Atiku. (2023). Analytical Overview of Some Motivational Theories and Their Implications in Provision of Continuous Professional Development of Staff of Colleges of Education and Analogous Institutions. *British Journal of Multidisciplinary and Advanced Studies*, 4. <https://doi.org/doi:10.37745/bjmas.2022.0226>
- Borko, H., Zaccarelli, F. G., Reigh, E., & Osborne, J. (2021). Teacher facilitation of elementary science discourse after a professional development initiative. *The Elementary School Journal*, 121(4), 561–585.
- Coleman, M., & Early, P. (2005). *Leadership and Management in Education (Cultures Change and Context)*. New York: Oxford University Press.
- Creswell, J. W. (2015). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Djunaedi, D., Dwi, Erlin, Effendi, S., Arianto, H., & Iriawan. (2023). Effectiveness of Lecturer Development Programs in the Context of Higher Education Management. <https://doi.org/doi:10.31958/jaf.v11i2.12077>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). Sage Publications.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2020). Gagné, M., & Deci, E. L. (2020). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, 44(1), 1–11. *Motivation and Emotion*, 44(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09832-x>
- Godek, A. (2020). The impact of cross-disciplinary collaborations on faculty research productivity. *Studies in Higher Education*, 45(6), 1168–1180. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1541460>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2017). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Pearson.
- He, Y., Wu, L., & Hu, J. (2021). Research-based learning: A systematic review of the research literature. *Research-based learning: A systematic review of the research literature*. 46(4), 751–769. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1705801>
- Knight, P. T., & Tait, J. (2018). The role of research training in faculty development. *Higher Education*, 75(1), 83–96. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0141-5>
- Lee, Y. S., & Bozeman, B. (2018). Training and skills development in higher education: A study of faculty development programs. *Journal of Higher Education*, 89(2), 292–314. <https://doi.org/10.1080/00221546.2017.1373756>
- Leithwood, K., Sun, J., & Schumacker, R. (2021). How school leadership influences student learning: A test of “high power” and “low power” leadership styles. *Educational Administration Quarterly*, 57(3), 341–418. <https://doi.org/10.1177/0013161X211011254>

- Maslow, A. H. (2019). *Motivation and personality* (3rd ed.). Harper & Row.
- McClelland, D. C. (2018). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- McKenzie, R., & Bode, L. (2021). Supporting faculty research: The role of institutional resources and collaboration. *Innovative Higher Education*, 46(2), 159–175. <https://doi.org/10.1007/s10755-020-09519-x>
- Mezirow, J. (2018). Transformative learning theory. In *Contemporary theories of learning*. Routledge.
- Petrescu, M., Mc Donald, L., & Badescu, S. (2020). Challenges of balancing teaching and research: Insights from academic faculty. *International Journal of Educational Management*, 34(5), 909–922. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2020-0223>
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. (Tim Indeks, Alih Bahasa). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Schaefer, M., De Jong, E., & Henneman, A. (2019). The importance of collaborative research for faculty development. *Educational Research Review*, 24, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100246>
- Slovin, L. (1960). Slovin's formula for sample size determination. *Sociological Methodology*, 1, 1-6. *Social Methodology*, 1, 1–6.