PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik
Universitas Bina Taruna Gorontalo
Volume 13 Nomor 4, 2026

PENGARUH MOTIVASI DAN KEBIJAKAN TERHADAP KENAIKAN JABATAN AKADEMIK DOSEN UDB SURAKARTA

Zeni Widiastuti[1], Agus Suyatno[2], Indra Hastuti[3]
Universitas Duta Bangsa Surakarta
zeniwidia@udb.ac.id[1], agus_suyatno@udb.ac.id[2], indra_hastuti@udb.ac.id[3]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi serta kebijakan pemerintah dan institusi terhadap kenaikan jabatan akademik dosen di Universitas Duta Bangsa Surakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif dan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada dosen tetap yang telah memiliki jabatan akademik dan menyusun Laporan Kinerja Dosen selama empat semester berturut-turut. Ukuran sampel minimal dihitung menggunakan rumus Slovin, dan kuesioner disebarkan kepada seluruh populasi yang memenuhi kriteria, menghasilkan 88 responden valid dari 121 dosen tetap setelah melalui proses pembersihan data. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS versi 27, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial tidak terbukti berpengaruh terhadap kenaikan jabatan akademik dosen, sedangkan kebijakan pemerintah dan institusi terbukti berpengaruh signifikan. Kedua variabel secara simultan terbukti berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 33,7%, sementara sisanya 66,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kebijakan dan dukungan institusi, khususnya pendampingan penyiapan dan verifikasi dokumen, sebagai faktor utama kesiapan kenaikan jabatan akademik dosen.

Kata Kunci: **Motivasi; Kebijakan Pemerintah dan Institusi; Jabatan Akademik Dosen; Regresi Linear Berganda.**

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation and government and institutional policies on lecturers' academic rank promotion at Universitas Duta Bangsa Surakarta, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative, associative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to permanent lecturers holding an academic rank who had compiled Lecturer Performance Reports for four consecutive semesters. The minimum required sample size was calculated using the Slovin formula, and questionnaires were distributed to the entire eligible population, yielding 88 valid respondents from 121 permanent lecturers after data cleaning. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27, including validity, reliability, classical assumptions, coefficient of determination, F-test, and t-test analyses. The results show that motivation has no significant effect on lecturers' academic rank promotion, while government and institutional policies have a significant effect and represent the more dominant variable. Both variables simultaneously have a significant effect, with an adjusted coefficient of determination of 33.7%, while the remaining

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

66.3% is explained by other variables outside the model. These findings underline the importance of strengthening institutional policy support, particularly document preparation and verification assistance, as key to lecturers' readiness for academic rank promotion.
Keywords: ***Motivation; Government and Institutional Policies; Lecturers' Academic Rank Promotion; Multiple Linear Regression***

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi tidak terlepas dari mekanisme kenaikan jabatan akademik dosen, karena jenjang jabatan tersebut mencerminkan kompetensi profesional dosen sekaligus menjadi salah satu indikator mutu institusi dalam menyelenggarakan Tridharma Perguruan Tinggi. Komitmen pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi diwujudkan melalui pembaruan kebijakan yang mengatur profesi serta pengembangan karier dosen. Kebijakan tersebut ditandai dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi No. 44 Tahun 2024, yang selanjutnya diperbarui melalui Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi No. 63/M/KEP/2025 serta Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi No. 52 Tahun 2025. Dinamika regulasi yang berlangsung hingga tiga kali dalam rentang 2024–2025 berpotensi menimbulkan tantangan bagi dosen dalam memahami ketentuan serta merencanakan pengembangan karier akademiknya secara berkelanjutan.

Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan Tinggi Tahun 2025 mencatat jumlah dosen di Indonesia sebanyak 328.241 orang, didominasi oleh dosen dengan jabatan akademik Lektor sebanyak 131.240 orang atau 39,98%, disusul Asisten Ahli sebanyak 80.460 orang atau 24,51% dan dosen yang belum memiliki jabatan akademik sebanyak 67.613 orang atau 20,60%, sedangkan jumlah Lektor Kepala hanya mencapai 35.409 orang atau 10,79% dan Guru Besar hanya 13.519 orang atau 4,12%. Ketimpangan serupa terlihat pada data LLDIKTI Wilayah VI Jawa Tengah per 12 Maret 2026, yang menunjukkan dominasi Lektor sebanyak 5.657 dosen atau 40%, diikuti Asisten Ahli sebanyak 3.630 dosen atau 25,67% dan dosen tanpa jabatan akademik sebanyak 3.374 dosen atau 23,86%, sedangkan Lektor Kepala hanya berjumlah 1.202 dosen atau 8,50% dan Guru Besar sebanyak 279 dosen atau 1,97%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan karier menuju jenjang Lektor Kepala dan Guru Besar masih menjadi tantangan penting dalam pengembangan karier dosen di Indonesia, khususnya di perguruan tinggi swasta.

Ketimpangan komposisi jabatan akademik juga dijumpai di berbagai perguruan tinggi. Kondisi administrasi jabatan fungsional dosen di Fakultas Seni Rupa Institut Seni Indonesia Yogyakarta menunjukkan kecenderungan yang serupa, dengan jumlah dosen pada jenjang Lektor yang dominan, sementara jumlah Lektor Kepala dan Guru Besar

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

masih terbatas. Ketimpangan tersebut dipengaruhi oleh interaksi tiga faktor utama, yaitu karakteristik individu dosen, dinamika unit kerja, dan kebijakan kelembagaan (Setiawati, 2023). Kajian di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat juga menunjukkan masalah serupa. Institusi ini memiliki 198 dosen tetap. Populasi Lektor Kepala saat ini berjumlah 17 orang dan diproyeksikan menyusut hingga tersisa tujuh orang pada 2030 akibat purna tugas apabila tidak diimbangi dengan upaya percepatan kenaikan jabatan. Hambatan tersebut meliputi faktor individu, seperti tingginya beban pengajaran dan rendahnya motivasi untuk menulis karya ilmiah, serta faktor institusional berupa kriteria penilaian yang tidak konsisten dan alur pengajuan jabatan yang masih membingungkan bagi dosen (Hariyadi et al., 2022). Kendala lain juga berasal dari aspek personal dosen. Sebagian dosen belum mampu memetakan capaian angka kredit secara mandiri, sehingga jumlah yang diperoleh belum sepenuhnya mencerminkan proporsi pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Selain itu, tidak sedikit dosen yang bersikap pasif dan lebih memilih membiarkan pimpinan mengurus seluruh proses kenaikan jabatannya daripada mengambil inisiatif untuk mengajukannya (Damayanti et al., 2021).

Fenomena tersebut juga terlihat pada tingkat institusional. Universitas Duta Bangsa Surakarta (UDB) merupakan perguruan tinggi di bawah naungan Yayasan Kusuma Bangsa Adi Prakarsa yang per 8 Maret 2026 memiliki 232 dosen tetap, terdiri atas 82 orang (35,35%) belum memiliki jabatan akademik, 57 orang (24,57%) menduduki jabatan akademik Asisten Ahli, 81 orang (34,91%) menduduki jabatan akademik Lektor, dan 12 orang (5,17%) menduduki jabatan akademik Lektor Kepala, sedangkan jabatan akademik Guru Besar belum terisi. Data institusi menunjukkan adanya kesenjangan antara pemenuhan persyaratan dan realisasi kenaikan jabatan akademik. Sebanyak 40,28% dosen pada jenjang Asisten Ahli telah memenuhi persyaratan untuk naik ke jenjang Lektor, sedangkan 56,94% dosen pada jenjang Lektor telah memenuhi persyaratan untuk naik ke jenjang Lektor Kepala. Kondisi serupa juga terjadi pada jenjang Lektor Kepala menuju Guru Besar.

Motivasi kerja yang kuat dapat mendorong individu untuk meningkatkan kesungguhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya (Paris et al., 2025). Motivasi dosen dalam pengembangan karier akademik mencakup dimensi intrinsik dan ekstrinsik yang dapat dijelaskan melalui Teori Kebutuhan McClelland, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan berkuasa atau berpengaruh, dan kebutuhan berafiliasi. Dosen yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif dalam merencanakan karier, menyiapkan dokumen pengajuan, meningkatkan jumlah dan kualitas publikasi ilmiah, serta memenuhi kewajiban yang menjadi persyaratan kenaikan jabatan. Penelitian terhadap 108 dosen di Jawa Barat menunjukkan bahwa motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karier dan kinerja dosen. Pengaruh tersebut mencakup motivasi intrinsik yang bersumber dari kepuasan mengajar

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

serta motivasi ekstrinsik berupa insentif dan pengakuan dari institusi (Wulandari et al., 2026). Temuan serupa juga dibuktikan pada 41 dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang, dengan kebijakan organisasi sebagai indikator yang paling dominan (Lestari et al., 2024). Hasil tersebut menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan karier akademik tidak hanya ditentukan oleh motivasi individu, tetapi juga oleh dukungan kebijakan institusi.

Kebijakan pemerintah menjadi landasan formal dalam menetapkan persyaratan, prosedur, angka kredit, dan standar penilaian, sebagaimana diatur dalam Permendiktisaintek Nomor 52 Tahun 2025 beserta petunjuk teknis pelaksanaannya melalui Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, Dan Teknologi Nomor 39/M/KEP/2026. Kebijakan institusi di Universitas Duta Bangsa Surakarta memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan karier akademik dosen melalui pengaturan beban kerja, pemberian insentif dan penghargaan, pendampingan, dukungan administratif, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Dukungan institusi terbukti berpengaruh signifikan terhadap promosi akademik dosen dan menjadi salah satu faktor dominan dalam mendorong kenaikan jabatan akademik (Mursidah et al., 2025). Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui pendampingan teknis pengisian Jabatan Akademik Dosen yang terbukti mampu meningkatkan pemahaman, kesiapan, motivasi, dan profesionalisme dosen dalam proses pengajuan jabatan akademik (Umiyati et al., 2025). Temuan serupa dilaporkan dalam program pendampingan di sejumlah perguruan tinggi mitra: sebelum intervensi berlangsung, mayoritas dosen belum menguasai ketentuan dan tahapan kenaikan jabatan akademik, dengan tingkat penguasaan yang hanya berkisar antara 18–30%. Kondisi ini membaik setelah pendampingan dilaksanakan, disertai dengan meningkatnya kesiapan kelembagaan dalam mendukung pengembangan karier dosen (Effendi et al., 2025).

Penelitian terdahulu umumnya membahas faktor yang memengaruhi kenaikan jabatan akademik dosen secara terpisah atau menggabungkannya dengan variabel lain. Kajian yang menguji pengaruh motivasi dan kebijakan secara bersamaan dalam satu model kuantitatif masih terbatas, khususnya di Universitas Duta Bangsa Surakarta. Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kenaikan jabatan akademik dosen Universitas Duta Bangsa Surakarta.

H2: Kebijakan pemerintah dan institusi berpengaruh positif terhadap kenaikan jabatan akademik dosen Universitas Duta Bangsa Surakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi serta kebijakan pemerintah dan institusi terhadap kenaikan jabatan akademik dosen Universitas Duta Bangsa Surakarta.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi serta kebijakan pemerintah dan institusi terhadap kenaikan jabatan akademik dosen di Universitas Duta Bangsa Surakarta. Dosen tetap UDB per 8 Maret 2026 yang telah memiliki jabatan akademik berjumlah 150 orang. Sebanyak 121 dosen secara konsisten menyusun Laporan Kinerja Dosen selama 4 (empat) semester berturut-turut dan ditetapkan sebagai populasi penelitian. Ukuran sampel minimal dihitung menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan 5%, menghasilkan angka minimal 93 responden. Kuesioner disebarkan kepada seluruh populasi yang memenuhi kriteria tersebut dan diperoleh 107 respons. Setelah dilakukan penyaringan, 4 respons yang tidak memenuhi syarat, 10 respons dengan pola jawaban seragam, dan 5 respons dengan data tidak lengkap, diperoleh 88 data bersih yang memenuhi kriteria untuk dianalisis.

Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert 1–5 yang disebarkan melalui formulir daring. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS yang meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji pengaruh simultan (uji F), dan uji pengaruh parsial (uji t) untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian didominasi oleh dosen berpendidikan S2 yang berada pada rentang usia produktif. Mayoritas responden menduduki jabatan akademik Lektor (63,6%), belum pernah mengajukan kenaikan Jabatan Akademik Dosen (62,5%), dan tidak sedang dalam proses pengajuan pada saat penelitian berlangsung (80,7%).

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir	Rentang r hitung	r tabel (0,05;Df=86)	Kesimpulan
Motivasi (X1)	9	0,608 – 0,850	0,2096	Valid
Kebijakan Pemerintah dan Institusi (X2)	8	0,752 – 0,849	0,2096	Valid
Kenaikan Jabatan Akademik Dosen (Y)	6	0,786 – 0,895	0,2096	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 27, 2026

Hasil uji validitas menggunakan koefisien korelasi Pearson dengan SPSS versi 27 pada taraf signifikansi 0,05 dan *df* = 86 menunjukkan nilai r tabel sebesar 0,2096. Variabel Motivasi (X1) yang terdiri atas 9 butir pernyataan memiliki nilai r hitung sebesar 0,608–0,850; Kebijakan Pemerintah dan Institusi (X2) dengan 8 butir sebesar 0,752–

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

0,849; serta Kenaikan Jabatan Akademik Dosen (Y) dengan 6 butir sebesar 0,786–0,895. Seluruh nilai r hitung melebihi r tabel, sehingga semua butir pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alfa Cronbach	Standar Reliabilitas	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,875	0,60	Reliabel
Kebijakan Pemerintah dan Institusi (X2)	0,921	0,60	Reliabel
Kenaikan Jabatan Akademik Dosen (Y)	0,908	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 27, 2026

Hasil uji reliabilitas menggunakan koefisien alfa Cronbach dengan batas minimum 0,60 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) memperoleh nilai 0,875; Kebijakan Pemerintah dan Institusi (X2) sebesar 0,921; serta Kenaikan Jabatan Akademik Dosen (Y) sebesar 0,908. Nilai koefisien alfa Cronbach ketiga variabel melebihi batas minimum reliabilitas, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Uji Asumsi Klasik

Jenis Pengujian	Parameter	Hasil	Kriteria	Keterangan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	0,200	> 0,05	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	VIF Motivasi (X1)	1,370	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
	VIF Kebijakan Pemerintah dan Institusi (X2)	1,370	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Glejser)	Nilai Signifikan Motivasi (X1)	0,386	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Nilai Signifikan Kebijakan Pemerintah dan Institusi (X2)	0,242	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 27, 2026

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 (> 0,05), yang menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF kedua variabel bebas yaitu 1,370 (< 10), sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,242 dan 0,386 (> 0,05), yang menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa model regresi linear berganda telah memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Koefisien[a]						
Model		Koefisien Tidak Terstandarisasi		Koefisien Terstandarisasi	t	Nilai Signifikan
		B	Std. Error	Beta		
1	Konstanta	9,423	2,556		3,687	<,001
	Motivasi (X1)	0,074	0,069	0,109	1,068	0,288
	Kebijakan Pemerintah dan Institusi (X2)	0,395	0,076	0,529	5,175	<,001
a. Variabel Terikat: Kenaikan Jabatan Akademik Dosen (Y)						

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 27, 2026

Tabel 4 menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9{,}423 + 0{,}074X1 + 0{,}395X2 + e$$

Persamaan regresi menghasilkan konstanta sebesar 9,423 dengan koefisien regresi Motivasi sebesar 0,074 dan Kebijakan Pemerintah dan Institusi sebesar 0,395. Kedua koefisien bernilai positif, yang menunjukkan arah hubungan positif terhadap kenaikan Jabatan Akademik Dosen dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien beta terstandar tertinggi terdapat pada variabel Kebijakan Pemerintah dan Institusi sebesar 0,529, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh relatif paling kuat dibandingkan variabel bebas lainnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Koefisien Determinasi Terkoreksi	Kesalahan Baku Estimasi
1	0,593[a]	0,352	0,337	2,770
a. Prediktor: (Konstanta), Motivasi (X1), Kebijakan Pemerintah dan Institusi (X2)				

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 27, 2026

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi terkoreksi sebesar 0,337. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 33,7% variasi kenaikan Jabatan Akademik Dosen dapat dijelaskan oleh Motivasi serta Kebijakan Pemerintah dan Institusi, sedangkan 66,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Jumlah Kuadrat	Derajat Kebebasan	Rata-Rata Kuadrat	F	Nilai Signifikan
1	Regresi	354,022	2	177,011	23,066	< 0,001[b]
	Residual	652,296	85	7,674		
	Total	1.006,318	87			
a. Variabel Terikat: Kenaikan Jabatan Akademik Dosen (Y)						
b. Prediktor: (Konstanta), Motivasi (X_1), Kebijakan Pemerintah dan Institusi (X_2)						

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 27, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 23,066 dengan nilai signifikansi < 0,001 (F tabel = 3,104; df1 = 2; df2 = 85). Nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa motivasi serta kebijakan pemerintah dan institusi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kenaikan jabatan akademik dosen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Zulfikar et al., 2024). Nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan df = 85 adalah 1,988. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi < 0,05 dan ditolak apabila nilai signifikansi > 0,05 (Risdiantoro, 2026). Hasil uji t disajikan pada Tabel 4.

1. Variabel Motivasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,074 dengan nilai signifikansi 0,288 (> 0,05). Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi tidak terbukti berpengaruh terhadap kenaikan Jabatan Akademik Dosen, sehingga H1 ditolak.
2. Variabel Kebijakan Pemerintah dan Institusi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,395 dengan nilai signifikansi < 0,001. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah dan institusi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kenaikan Jabatan Akademik Dosen, sehingga H2 diterima.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kenaikan Jabatan Akademik Dosen

Hipotesis pertama (H1) ditolak karena motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kenaikan jabatan akademik dosen di Universitas Duta Bangsa Surakarta. Temuan ini menarik untuk dicermati karena analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat motivasi dosen UDB secara keseluruhan tergolong tinggi, dengan dimensi intrinsik yang lebih dominan dibandingkan dengan dimensi ekstrinsik. Dorongan untuk menghasilkan karya ilmiah yang berkontribusi terhadap pengembangan ilmu

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

pengetahuan menjadi aspek yang paling menonjol, sedangkan keinginan untuk memperoleh pengakuan dari rekan sejawat menunjukkan tingkat yang relatif lebih rendah. Pola tersebut mengindikasikan bahwa motivasi dosen UDB lebih banyak didorong oleh kebutuhan aktualisasi diri dan kontribusi keilmuan daripada insentif eksternal maupun pengakuan sosial. Tingginya motivasi yang tidak diikuti oleh pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kenaikan jabatan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik belum cukup untuk mendorong kenaikan jabatan akademik tanpa didukung pemenuhan persyaratan administratif, pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang terdokumentasi, serta ketentuan kelembagaan yang berlaku.

Temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap pengembangan karier (Lestari et al., 2024); (Wulandari et al., 2026). Perbedaan temuan tersebut diduga berkaitan dengan konteks institusi, karakteristik responden, serta konstruk variabel terikat yang digunakan dalam masing-masing penelitian. Perbedaan hasil yang ditemukan tidak serta-merta menunjukkan pertentangan terhadap teori motivasi, melainkan dapat mencerminkan perbedaan lingkup dan karakteristik empiris pada setiap penelitian. Namun demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan kajian pada pegawai Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat Daya yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, sementara variabel lain menunjukkan pengaruh yang lebih dominan (Mosso et al., 2026). Temuan serupa juga dilaporkan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi menjadi faktor yang lebih dominan (Kareth et al., 2026). Kesamaan temuan tersebut pada dua konteks organisasi yang berbeda mengindikasikan bahwa faktor eksternal atau struktural dapat memiliki peran lebih kuat dalam menentukan capaian kinerja dibandingkan dengan motivasi individu semata.

Pengaruh Kebijakan Pemerintah dan Institusi Terhadap Kenaikan Jabatan Akademik Dosen

Hipotesis kedua (H2) diterima karena kebijakan pemerintah dan institusi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kenaikan jabatan akademik dosen di Universitas Duta Bangsa Surakarta. Variabel ini juga memiliki pengaruh relatif paling kuat dibandingkan dengan dua variabel bebas lainnya dalam model penelitian. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi dosen terhadap kebijakan pemerintah dan institusi berada pada kategori sangat tinggi. Dimensi dukungan institusi, yang mencakup pendampingan, penyelenggaraan workshop, serta verifikasi dokumen pengajuan, memperoleh penilaian lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi kebijakan dan regulasi. Penilaian yang relatif lebih rendah pada indikator kemudahan prosedur pengajuan menunjukkan bahwa sebagian dosen UDB masih memandang proses administratif

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

kenaikan jabatan akademik memerlukan koordinasi secara berjenjang, mulai dari tingkat fakultas hingga proses verifikasi oleh LLDIKTI Wilayah VI dan Kemdiktisaintek. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dukungan fasilitatif institusi memiliki peran penting dalam membantu dosen menjalani proses kenaikan jabatan akademik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya dukungan institusi dalam mendorong promosi akademik dosen (Mursidah et al., 2025). Konsistensi hasil ini juga diperkuat oleh adanya temuan bahwa pendampingan pengisian Jabatan Akademik Dosen secara langsung menunjukkan peningkatan pemahaman, kesiapan, dan motivasi dosen dalam proses pengajuan (Umiyati et al., 2025). Keselarasan temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa kenaikan jabatan akademik tidak hanya berkaitan dengan upaya individual dosen, tetapi juga dengan peran institusi dalam memberikan pendampingan, dukungan administratif, dan fasilitasi selama proses pengajuan. Peran institusi menjadi semakin penting ketika proses kenaikan jabatan akademik melibatkan tahapan administratif dan koordinasi antarlembaga.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa hanya kebijakan pemerintah dan institusi yang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Duta Bangsa Surakarta, sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara parsial. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dukungan pemerintah dan institusi, terutama dalam bentuk pendampingan dan verifikasi dokumen, memiliki peran yang lebih kuat dalam menjelaskan kenaikan jabatan akademik dosen dibandingkan dengan motivasi. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi serta kebijakan pemerintah dan institusi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kenaikan jabatan akademik dosen. Temuan ini menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan kenaikan Jabatan Akademik Dosen, meskipun pengaruh masing-masing variabel secara parsial menunjukkan perbedaan. Universitas Duta Bangsa Surakarta disarankan untuk memperkuat sosialisasi, panduan teknis, serta pendampingan dalam penyiapan dan verifikasi dokumen pengajuan Kenaikan Jabatan Akademik Dosen. Dosen perlu menjaga motivasi berprestasi dan mendokumentasikan capaian Tridharma secara tertib melalui SISTER agar bukti kinerja mudah diverifikasi. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti kompetensi digital, beban tugas struktural, dan efikasi diri serta memperluas objek penelitian ke beberapa perguruan tinggi untuk menguji konsistensi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

Damayanti, E., Dewi, E. M. P., Gunawan, A. H., Ramdhani, P. P., & Halima, A. (2021). Peran Pelatihan Perencanaan dan Pengelolaan Karir dan Jabatan Akademik terhadap Sikap Dosen dalam Kenaikan Pangkat. *KHIDMAH: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(2), 1–16.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Effendi, M. S., Mayasari, L. I., Soraya, E., Wibowo, A., Suparno, Suratno, U., & Faqih, A. (2025). Pendampingan Perguruan Tinggi dalam Rangka Peningkatan Profesi dan Karir Dosen Sesuai dengan Kebijakan Mendiktisainteks 2025. *Sarwahita*, *22*(03), 324–337. https://doi.org/10.21009/sarwahita.223.6

Hariyadi, Giatman, M., Hasansyah, N., & Efendi, M. (2022). Hambatan dan Tantangan Karir Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. *Ensiklopedia of Journal*, *4*(3), 325–331.

Kareth, P., Komber, M. I. S., & Anwar, V. (2026). Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Pendekatan Performance Management Theory. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, *13*(2), 611–618.

Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. (2025). Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 52 Tahun 2025 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen. In *Pemerintah Republik Indonesia* (pp. 1–22). https://doi.org/10.64898/2026.05.05.722881

Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. (2026). *Statistik Pendidikan Tinggi Tahun 2025*.

Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 39/M/KEP/2026 tentang Petunjuk Teknis Layanan Pengembangan Profesi dan Karier Dosen (2026).

Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 63/M/KEP/2025 tentang Petunjuk Teknis Layanan Pembinaan dan Pengembangan Profesi dan Karier Dosen, 1 (2025).

Lestari, H. K., Mage, M. Y. C., & Panis, M. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dosen di Lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang Hilgada. *Journal of Comprehensive Science*, *3*(10), 4555–4571.

Mosso, S., Komber, M. I. S., & Pahmi, P. (2026). SDM Berdampak: Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, *13*(2), 596–610.

Mursidah, S., Khoiruddin, M., & Septantri, L. (2025). Drivers of Employee Performance: The Role of Institutional Support in Elevating Career Growth. *Management Analysis Journal*, *14*(3), 409–416. http://maj.unnes.ac.id

Paris, Jajang, D., & Nurhasanah, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Musashi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*, *12*(3). https://publik.e-journal.unbitago.ac.id/PUBLIK/article/view/1830

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi No. 44 Tahun 2024 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen, Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (2024).

Risdiantoro, R. (2026). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang* (Vol. 1). https://doi.org/10.64898/2026.05.05.722881

Setiawati, L. (2023). Implementasi Manajemen Strategi Terhadap Percepatan Kenaikan Jabatan Akademik Dosen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *2*(3), 19–27. https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i3.176

Umiyati, H., Zogara, L. U., & Surahmat, A. (2025). Efektivitas Pendampingan Pengisian Jabatan Akademik Dosen dalam Meningkatkan Kinerja dan Profesionalisme Akademik. *REDI: Jurnal Relawan dan Pengabdian Masyarakat*, *3*(2), 1–8. https://jurnalrelawan.id/

Wulandari, A., Hikmat, A. A., Mariana, B., Aprilianti, D., Hernady, J., Saputra, R., Sutisnawati, Y., & Budiarti, I. (2026). Peran Jenjang Karir dalam Memediasi Pengaruh Motivasi dan Keterlibatan Terhadap Kinerja Dosen di Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, *15*(2), 306–312. https://doi.org/10.64898/2026.05.05.722881

Zulfikar, R., Permata Sari, F., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjannah, Annisa, S., Budi Kusumawardhani, O., Mutiah, R., Indrakusuma Linggi, A., & Hafid, F. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Teori, Metode dan Praktik. In *Widina Media Utama*.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)