



PENGARUH BEBAN MENGAJAR TERHADAP PRODUKTIVITAS PENELITIAN MELALUI MOTIVASI KERJA

Ipong Dekawati^{1}, Aan Juhana Sanjaya¹, Badrud Tamam²*

¹Program Pascasarjana, Universitas Wiralodra, Indonesia

²Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

Correspondence: *E-mail: ipongdekawati@unwir.ac.id

ABSTRACTS

The aim of this study was to find out the effect of workload on the productivity of lecturers' research assignments through the work motivation obtained. This research is a descriptive research with a quantitative approach, which reveals the relationship between variables and is expressed in numbers and explains it by comparing existing theories, with the object of research being all private tertiary institutions in Indramayu Regency. The results of the analysis show that the indirect effect of teaching load on research productivity through work motivation is not significant. The dynamics of development occurring in the international world encourage all nations to be ready to compete, especially to compete in accelerating the achievement of prosperity, for this reason, the country and its people must progress, so that they can prosper their citizens. One indicator of the progress of a nation is through new and useful findings and innovations for society, these new findings and innovations can be achieved through research. Every major institution has a section in charge of research and development with what is called research and development (R&D), of all the institutions that conduct research, it is hoped that universities will be the pioneers. So that one of the lecturer's duties becomes a workload to conduct research every semester or at least every year.

Kata kunci: Productivity of Conducting Research, Work Motivation, Workload.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 18 Apr 2021

First Revised 03 May 2021

Accepted 19 Oct 2021

First Available online 25 Oct 2021

Publication Date 01 Apr 2022

1. PENDAHULUAN

Segala sesuatu yang ditangkap pancaindera seseorang menjadikan penambahan pengetahuan bagi dirinya. Seiring dengan berjalannya waktu, volume yang ditangkapnya terus bertambah sehingga khasanah pengetahuannya meningkat. Variasi yang ditangkapnya ada yang berulang dan ada pula yang baru. Sehingga memunculkan analisis dan kesimpulan menjadikan pengetahuan berkembang menjadi ilmu pengetahuan Sederhananya bahwa berkembangnya pengetahuan menjadi ilmu pengetahuan memerlukan analisis, penelaahan bahkan uji coba untuk memastikan bahwa ilmu yang dihasilkan dari penangkapan pancaindera dapat dipastikan kebenarannya sehingga diterima oleh berbagai pihak. Proses uji coba, analisis dan penelaahan tersebut merupakan proses penelitian. Oleh karenanya, agar ilmu berkembang pesat diperlukan lebih banyak melaksanakan penelitian (Cai, 2018).

Berkembangnya ilmu pengetahuan melalui berbagai penelitian merupakan tolak ukur kemajuan suatu bangsa. Hal ini dapat dibuktikan melalui negara-negara yang sudah lebih dulu berkembang ilmu dan teknologinya. Mereka mengalami kemajuan yang pesat karena menaruh perhatian yang tinggi terhadap perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Penelitian dijadikan soko guru dinamisasi ilmu pengetahuan.

Pada tataran pendidikan tinggi proses pencarian ilmu melalui penelitian merupakan suatu keniscayaan. Secara taksonomi, pada tataran pendidikan tinggi ilmu pengetahuan dicari, digali ditemukan pada tingkatan strata 3 dan dikembangkan pada tingkatan strata 2 untuk kemudian diimplementasikan pada tingkatan strata 1. Oleh karena itu, para Dosen memiliki tanggung jawab besar dalam mencari dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pelaksanaan penelitian. Sinyalemen yang terkandung dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 ayat 2:

"Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat."

Ayat 2 tersebut memberi arahan bahwa bagi Dosen, penelitian merupakan suatu kewajiban. Artinya, Dosen tidak bisa menghindar dari melaksanakan penelitian yang hasilnya akan menjadi pengembangan atau penambahan bagi khasanah ilmu pengetahuan untuk kemudian dikembangkan dan disebarluaskan melalui karya tulis dan proses pembelajaran kepada mahasiswa.

Fenomena yang mengemuka, disinyalir hanya sedikit Dosen yang rajin melaksanakan penelitian. Secara umum dapat dikatakan bahwa produktivitas Dosen dalam melaksanakan penelitian belum sesuai harapan. Sebagaimana dikemukakan Benyamin Lakitan Deputi Bidang Kelembagaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Kementerian Riset dan Teknologi yang disampaikan kepada Eni Widiastuti/JIBI/SOLOPOS SOLO:

"Produktivitas peneliti Indonesia sangat rendah. Dalam 10 tahun terakhir, rata-rata dari enam sampai tujuh orang peneliti hanya mampu mempublikasikan satu artikel di jurnal internasional. Produktivitas peneliti Indonesia menyedihkan. Hal ini karena berdasarkan data sejak 2001-2011, dari enam sampai tujuh peneliti di

Indonesia, hanya mampu mempublikasikan satu artikel di jurnal internasional,”

(Linda Tangdialla <http://www.kabar24.com/uncategorized/read/20120309/80/14598/produktivitaspeneliti-indonesiamenyedihkan> Diakses 28 Agustus 2021).

Selanjutnya, diinformasikan bahwa di Indonesia, produktifitas penelitian cenderung tertinggal (Dewi et al., 2018). Hal ini terjadi karena aktifitas transfer pengetahuan di universitas-universitas di Indonesia lebih ditekankan pada pengajaran dibandingkan penelitian (Margaretha, 2012). Kondisi rendahnya produktivitas penelitian Dosen dimungkinkan oleh beberapa faktor, di antaranya: 1) Waktu untuk meneliti sangat terbatas karena tersita oleh terlalu banyaknya beban mengajar; 2) Dukungan biaya yang kurang memadai; 3) Kurangnya pemberdayaan dari Pimpinan untuk kepentingan penelitian; 4) Keterbatasan pengetahuan menyangkut teknik dan metode penelitian; 5) Kurangnya efikasi diri atau kurang rasa percaya diri akan kemampuan yang dimiliki peneliti; dan 6) kurang motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik (Ghunu et al., 2019). Dengan tidak bermaksud mengecilkan arti dari berbagai faktor yang lain, penulis tertarik melaksanakan penelitian pengaruh faktor beban mengajar dan motivasi kerja terhadap produktivitas penelitian.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey* dengan pendekatan kuantitatif (Kejora, 2019). Penelitian ini dilaksanakan pada perguruan tinggi swasta (PTS) di Indramayu. Populasi respondennya dosen tetap yang berjumlah 171. Pengambilan jumlah sampel menggunakan Tabel Krejcie dan Morgan dengan Taraf signifikan 5%. Untuk populasi 171 sampel minimal 95. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab atau direspons oleh responden sesuai dengan situasi dan keadaan responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup (angket berstruktur) artinya angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda checklist (v) (Jaelani dan Hasanah, 2020). Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk *forced choice*. Untuk menguji dan menghitung hasil penelitian dapat dibantu dengan Ms Excel, SPSS, LISREL atau $k_{gabungan}$. Pelaksanaan *input* data dilakukan dua kali dengan data yang berbeda, tetapi caranya sama. *Input* data pertama diambil dari data angket hasil uji coba untuk keperluan pengujian validitas dan reliabilitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 HASIL PENELITIAN

Beban Kerja Dosen

Dosen merupakan suatu profesi dengan intelektual tinggi, dituntut untuk melaksanakan tugas keprofesionalitasnya yang utama yaitu diseminasi ilmu pengetahuan sesuai dengan bidang ilmu yang dikajinya. Oleh karena itu dosen harus belajar terus agar ilmu yang dimiliki untuk disebarluaskan tidak mengalami stagnasi (kemandekan). Pada sisi lain, ilmu yang ditransformasikan dosen kepada mahasiswa harus dapat mengantisipasi dan mengakomodir dinamika perkembangan yang terjadi pada dunia usaha dan dunia industri. Dengan demikian dosen dituntut mengembangkan diri melalui proses penelitian baik berupa studi kepustakaan atau hasil riset pada tataran empirik.

Bagi dosen mentransformasikan ilmu pengetahuan dan melaksanakan penelitian merupakan dua sisi mata uang. Tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat dilaksanakan secara tidak seimbang antara "input dan output". Keluaran (*output*) ilmu pengetahuan dalam bentuk pembelajaran terhadap peserta didik dan masukan (*input*) didapat dari penelitian. Melalui pelaksanaan penelitian ilmu pengetahuan, inovasi dan temuan baru didapatkan. Untuk kemudian ditransformasikan kepada mahasiswa berupa proses pembelajaran. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, tertulis bahwa

"Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat."

Sangat jelas bahwa banyak keutamaan dosen dalam melaksanakan keprofesiannya. Oleh karena banyaknya keutamaan tersebut maka beban kerja dosen diatur proporsinya sedemikian rupa agar dapat dilaksanakan dengan optimal. Sebagaimana tercantum pada Pasal 72 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, yaitu bahwa

"beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat."

Selanjutnya, pada ayat (2) tertulis *"beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester."*

Beban kerja dosen sejumlah 12 hingga 16 satuan kredit semester (SKS) tersebut untuk seluruh tugas utama yang dibebankan kepada dosen bukan berarti dosen harus mengajar 16 SKS dalam satu semester, melainkan seluruh utamanya dikerjakan setara dengan 12 hingga 16 SKS. Jumlah beban kerja tersebut sudah dipertimbangkan dapat dikerjakan dengan optimal. Jika lebih dari angka tersebut dikhawatirkan hasilnya kurang baik karena terlalu sibuk. Oleh karena harus proporsional antara tugas mengajar, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, maka apabila dosen mengajar terlalu banyak, waktunya akan habis untuk melaksanakan pembelajaran. Sehingga tugas utama yang lainnya seperti penelitian menjadi terabaikan yang berujung pada kurangnya masukan (*input*) ilmu pengetahuan bagi dosen itu sendiri.

Mengacu pada Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit (Dikti tahun 2009), bobot penilaian atau kum dosen dalam melaksanakan kerjanya, satu program penelitian sekurang-kurangnya setara dengan tiga SKS, sedangkan satu program pengabdian kepada masyarakat setara dengan satu SKS. Dengan demikian dosen memiliki peluang untuk melaksanakan pembelajaran sebanyak delapan SKS, yang mengandung makna tugas dosen telah dilaksanakan mencapai standar minimal. Jika dosen melaksanakan pembelajaran sebanyak delapan SKS ditambah dengan pengabdian kepada masyarakat sebanyak satu SKS menjadi Sembilan SKS, peluang untuk penelitian menjadi antara tiga hingga tujuh SKS yang nantinya akan berjumlah 12 hingga 16 SKS. Sebaliknya apabila seseorang dosen hanya melaksanakan satu program penelitian yang setara dengan tiga SKS ditambah dengan pengabdian kepada masyarakat setara dengan satu SKS, maka dosen yang bersangkutan memiliki peluang

melaksanakan pembelajaran sejumlah antara 8 hingga 12 SKS yang nantinya akan berjumlah 12 hingga 16 SKS. Jika ditulis dalam bentuk tabel ditampilkan seperti pada **Tabel 1** sebagai berikut.

Tabel 1. Beban Mengajar Dosen Versus Penelitian

No	Beban Mengajar (Setara SKS)	Melaksanakan Penelitian (Setara SKS)	Produktivitas	
			Pembelajaran	Penelitian
1	12	3	Sangat Tinggi	Cukup
2	9	6	Tinggi	Tinggi
3	8	7	Cukup	Sangat Tinggi
4	< 8	< 3	Rendah	Rendah

Pada **Tabel 1**, beban mengajar yang harus dikerjakan oleh dosen bukan berarti *an sich* mengajar di depan kelas, melainkan seperti ditulis pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, yaitu dosen harus merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan melakukan evaluasi pembelajaran.

Motivasi Kerja

Dalam melaksanakan karya, setiap orang memerlukan dorongan yang dapat meningkatkan semangat sehingga akan melipatgandakan usaha dalam karyanya untuk mencapai tujuan. Dorongan tersebut terkenal dengan istilah motivasi ([Tan dan Rajah, 2019](#)). Motivasi bisa tumbuh dari dalam dirinya (intrinsik) atau dari pihak lain (ekstrinsik). Motivasi merupakan motor penggerak yang melatarbelakangi perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang akan dengan sendirinya memaksimalkan upayanya mencapai tujuan apabila memiliki motivasi yang kuat, sebaliknya kehampaan motivasi dapat mengeliminir upaya seseorang dalam mencapai tuannya atau targetnya.

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu ([Asrul et al., 2018](#)). Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan ([Ugwuozor dan Ngwoke, 2021](#)). Motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Dengan kata lain motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan pada keinginan untuk memenuhi kebutuhannya ([Tenriningsih, 2012](#)).

Motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi ([Safitri dan Khuriyah, 2020](#)). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal ([Simanjuntak et al., 2021](#)). Dengan kata lain motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi

kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya (Aprida et al., 2020).

Motivasi kerja memiliki 2 sumber yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Fadlilah, 2020). Pada umumnya para individu (karyawan) bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong, yang ada dalam diri mereka sendiri, dan diawali oleh keinginan, kebutuhan dan perasaan takut, motivasi tersebut dinamakan motivasi intrinsik. Motivasi juga ada yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut motivasi ekstrinsik, adalah dorongan yang berasal dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal (Rahayu dan Kejora, 2021).

Merujuk pada pendapat (Haryono dan Sulisty, 2020), bahwa ada beberapa hal yang dapat menentukan motivasi karyawan yang sekaligus sebagai indikator motivasi karyawan adalah 1). Mencapai prestasi yang tinggi; 2). Memberikan pengaruh ke bawahannya; 3). Mengendalikan konsentrasi; 4). Mengembangkan ide; 5). Penuh tanggung jawab. Motivasi terdiri dari dimensi internal dan dimensi eksternal (Fitriyani et al., 2020), yaitu:

a) Dimensi internal, meliputi:

- (1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Tanggung jawab seorang guru sewaktu melaksanakan tugasnya merupakan suatu model pemeliharaan motivasi. Tanggung jawab ini pula yang menyebabkan seorang guru termotivasi untuk bekerja lebih baik.
- (2) Mengutamakan prestasi dari yang dikerjakan. Prestasi dapat dijadikan salah satu tolak ukur mengapa secara individu guru termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung akan bekerja dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.
- (3) Rasa aman dalam bekerja. Rasa aman dari menjadi korban teror psikologis (*bullying*) maupun ancaman lainnya di dunia kerjanya, akan menyebabkan seseorang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Apabila seorang guru tidak korban di tempat kerja, maka guru tersebut akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas. Begitu pula dengan adanya program tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja, pensiunan, dan asuransi bagi guru akan mendorong perilaku mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

b) Dimensi motivasi eksternal, meliputi:

- (1) Insentif dalam pekerjaan. Bahwa insentif yang adil dan kompetitif yang diberikan terhadap guru akan membangkitkan semangat motivasi kerja mereka dalam menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan kinerja kerja mereka.
- (2) Kualitas kehidupan kerja. Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) menyediakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi guru meningkatkan keahlian-keahlian mereka. Karena itu, keberadaan Kualitas Kehidupan Kerja di suatu sekolah dapat dikondisikan dengan optimal agar perilaku kerja guru optimal sehingga keahlian mereka meningkat.
- (3) Penghargaan. Bahwa dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja mereka merupakan salah satu aspek yang mendorong motivasi seseorang guru bekerja lebih giat lagi.
- (4) Tujuan yang jelas. Tujuanpun merupakan hal yang sangat dekat dengan motivasi, dikarenakan apabila seorang pegawai berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pegawai tersebut akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan

timbulnya kepuasan kerja tersebut, akan menimbulkan semangat dan motivasi yang tinggi.

Dalam konteks kinerja dosen, motivasi yang harus selalu dikembangkan adalah motivasi kerja. Hal itu berkenaan dengan gairah kerja dosen dalam menampilkan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan-tujuan pendidikan secara produktif dan efektif. Motivasi kerja dosen adalah dorongan dari dalam dan dari luar dirinya yang menggerakkan keinginan, kemauan, kebutuhan, kepuasan dan upaya-upaya yang timbul dari seseorang untuk mengarahkan dan membimbing perilaku melaksanakan tridharma perguruan tinggi dalam rangka pencapaian tujuan pribadi dan tujuan lembaga. Untuk mengukurnya menggunakan indikator yang diadaptasi dari [Asnawati et al., \(2021\)](#) dari artikel prosidingnya yang berjudul *The Effect of Supervision and Work Motivation of School Principal to the Performance of Elementary School Teachers*, yaitu: (a) Dimensi Internal: (1) Tanggung jawab; (2) Mengutamakan prestasi; (3) Rasa aman dalam bekerja. (b) Dimensi Eksternal: (1) Insentif dalam pekerjaan; (2) Kualitas kehidupan; (3) Penghargaan; (4) Tujuan pribadi dan institusi.

Produktivitas Kerja Dosen

Manusia terlahir ke dunia untuk berkarya demi kemaslahatan orang banyak. Berkarya atau bekerja bagi manusia merupakan fitrah yang menjadi keniscayaan. Dalam berkaryanya itu dituntut produktif agar kebermanfaatannya optimal. Manusia yang aktif bekerja disebut produktif. Produktivitas yang dalam bahasa Inggrisnya *Productivity*, mengandung makna: "1) *Being productive; power of being productive.* 2) *Increase efficiency and the rate at which goods are produced*" ([Van Thang dan Nghi, 2022](#)). Dengan terjemahan bebasnya masih produktif, masih memiliki kekuatan untuk tetap produktif, bertambahnya efisiensi dan rasio atas barang yang diproduksi (dihasilkan).

Tingkat produktivitas beragam, ada yang rendah, sedang, tinggi bahkan sangat tinggi. Menurut ([Suryadi et al., 2022](#)) produktivitas adalah "bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien," sehingga seringkali produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam suatu aktivitas tertentu. Whitmore ([Kurniawan dan Rimas, 2021](#)) mengutarakan bahwa

"productivity is measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the use resources to the amount of the resources employed".

[Martini dan Sarmawa \(2019\)](#) mengemukakan bahwa produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu kepada derajat keefektifan, efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Sedangkan dalam pengertian perilaku produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Seseorang dikatakan produktif apabila dapat memberikan atau sumbangsih yang signifikan pada bidang yang digelutinya, imajinatif dalam hal pendekatan terhadap permasalahan yang dihadapinya. Lebih dari itu bahwa orang yang juga tanggap dan bertanggung jawab dalam hubungannya dengan pihak lain. Sebagaimana disampaikan bahwa orang produktif ([Kejora, et al., 2021](#)) adalah

"Who is making a tangible and significant contribution in his chosen field, who is imaginative, perceptive, and innovative in his approach to life problems and to accomplishment of his own goals (creativity), and who is at the same time both responsible and responsive in his relationship with other."

Kontribusi yang positif dari diri seseorang terhadap lingkungannya di mana ia berada melalui tindakannya yang konstruktif, imajinatif dan kreatif dari individu dalam suatu organisasi.

Baiti et al. (2020) menggambarkan lebih detail berkaitan dengan ciri umum pegawai yang produktif, yaitu: (1) Cerdas dan dapat belajar dengan cepat; (2) Kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya; (3) Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdasan dan keanekaragaman; (4) Memahami pekerjaan; (5) Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah mogok dalam pekerjaan; (6) Selalu mempertahankan kinerja rancangan mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktifitas, biaya dan jadwal; (7) Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan; (8) Dianggap bernilai oleh pengawasnya; (9) Memiliki catatan prestasi yang berhasil; dan (10) Selalu meningkatkan diri.

Individu yang kreatif dan produktif disebutkan sebagai *"Productiveness is meant ability to use his powers and to realize the potentialities inherent in him"* (Awan, 2015). Individu yang produktif adalah individu yang menghasilkan produk yang bermutu, dapat diamati serta berguna bagi masyarakat, maksudnya berkenaan dengan kontribusi individu secara kualitatif yang mempunyai dampak positif bagi masyarakat. Produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik. Dalam istilah lain bahwa produktivitas merupakan efisiensi proses dari sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas tidak terlepas dari hasil yang dicapai dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan keluaran yang lebih banyak dari pada *input* yang dikeluarkan. Setiyanto dan Natalia (2017) mengatakan bahwa Produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas adalah perbandingan jumlah keluaran tertentu dengan jumlah masukan tertentu untuk suatu jangka waktu tertentu). Makin tinggi perbandingannya, maka makin tinggi pulalah produktivitasnya. Merujuk pada pendapat Irawan dan Sari (2021) bahwa indikator produktivitas meliputi:

(1) Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembatnya kepada mereka.

(2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

(3) Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

(4) Pengembangan diri.

Senantiasa menegembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Penegmbangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

(5) Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

(6) Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Bertolak dari teori tentang produktivitas tersebut di atas, jika dihubungkan dengan profesi dosen dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara *input* dengan *output* sebagai hasil kerja yang dilakukan dosen dalam kurun waktu tertentu. Indikator untuk mengukur produktivitas kerja ini diadaptasi dari (Tran et al., 2020), yaitu: (1) Kemampuan; (2) Meningkatkan hasil yang dicapai; (3) Semangat kerja; (4) Pengembangan diri; (5) Mutu; dan (6) Efisiensi.

3.2 PEMBAHASAN

Hasil analisis pertama menunjukkan pengaruh langsung beban mengajar secara signifikan terhadap motivasi kerja dosen sebesar 66%. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan beban mengajar terhadap motivasi kerja guru termasuk pada kategori kuat. Hal ini berarti bahwa jumlah beban tugas dosen yang berkaitan dengan proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran dengan menggunakan segala sumber daya secara tepat telah terbukti menjadi dorongan dalam mengarahkan dan membimbing perilaku diri untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi demi pencapaian tujuan pribadi maupun lembaga. Temuan ini mendukung hasil penelitian Sambul dan Rumawas (2018) bahwa beban kerja yang memiliki kesesuaian antara honor dengan jumlah tugas, kompleksitas, serta lama waktu pekerjaan yang dibebankan terbukti menjadi pendorong bagi dosen untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini berarti jika institusi mampu mempertahankan kesesuaian tersebut maka akan diikuti dengan semakin tingginya motivasi kerja dosen. Hasil temuan ini juga selaras dengan hasil penelitian Wagiran et al. (2013) yang menunjukkan adanya arah pengaruh negatif dari kuantitas/jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar dosen. Dalam hal ini, Tingginya jumlah jam mengajar berasosiasi dengan tingginya tuntutan administrasi yang harus dipenuhi yang mengakibatkan tingginya stres kerja. Asosiasi tersebut dapat menjadi faktor yang mereduksi kesenangan dan komitmen dosen untuk menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas. Keselarasan hasil

penelitian ini dengan penelitian terdahulu menjadi pendukung bahwa beban mengajar dapat dijadikan alat ukur dalam memprediksi tinggi rendahnya motivasi kerja guru.

Hasil analisis kedua menunjukkan bahwa beban mengajar berpengaruh langsung secara signifikan terhadap produktivitas penelitian sebesar 9,5%. Temuan ini juga menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan beban mengajar terhadap peningkatan produktivitas penelitian termasuk pada kategori lemah. Pengajaran dan penelitian merupakan bagian dari penunjang profesionalisme dosen dalam melaksanakan tridharma Perguruan Tinggi. Pengajaran yang diselenggarakan setiap dosen idealnya melibatkan mata kuliah yang mencerminkan bidang keahlian atau kepakarannya masing-masing. Begitupun dengan proses penelitian, idealnya didasari oleh keilmuan atau kepakaran masing-masing dosen sehingga membuahkan berbagai pengetahuan baru yang bermanfaat bagi perluasan wawasan dirinya maupun mahasiswanya untuk kemudian diteliti kembali. Integrasi antara pengajaran dan penelitian, ketika ditempatkan dalam kondisi ideal, akan menjadi suatu siklus yang mawadahi penguatan kualitas kepakaran dosen dan kekayaan isi materi ajar yang disampaikan kepada mahasiswa selama perkuliahan. Adapun lemahnya kontribusi yang diberikan beban mengajar dalam penelitian ini terhadap peningkatan produktivitas penelitian menggambarkan kondisi ideal beban mengajar yang ditetapkan institusi terhadap para dosen masih berada pada area “abu-abu” untuk menjadi penguat produktivitas penelitian setiap dosen.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian (Haryono dan Sulisty, 2020) yang menunjukkan bahwa produktivitas penelitian akademisi dibentuk oleh kerangka kerja institusi dan dapat dipengaruhi oleh reformasi institusi. Jumlah mengajar dosen yang terlalu tinggi berasosiasi dengan tingginya beban kerja sedangkan jika terlalu rendah berasosiasi dengan rendahnya pengakuan terhadap dosen sehingga mengurangi produktivitas kerja, termasuk jumlah penelitian. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Alwiyah et al., (2015) yang dikutip dari artikel prosiding yang berjudul *Persepsi dosen terhadap penelitian*; menunjukkan bahwa tingginya beban mengajar menjadi salah satu penghambat pelaksanaan penelitian untuk menunjang profesionalismenya sebagai dosen. Keselarasan antara hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu menjadi pendukung bahwa walaupun kontribusi yang diberikan tergolong lemah, namun beban mengajar terbukti dapat dijadikan alat untuk memprediksi tinggi rendahnya produktivitas penelitian dosen.

Hasil analisis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung beban mengajar terhadap produktivitas penelitian melalui motivasi kerja tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t = 0,87 < 1,96$ dalam taraf signifikan 5% serta sangat kecilnya sumbangan relatif yang diberikan terhadap produktivitas penelitian, yaitu sebesar 5,76%. Kondisi ini dapat dijelaskan dengan melihat perbedaan antara produktivitas penelitian dan kualitas penelitian yang dilahirkan seorang dosen. Beban mengajar berasosiasi dengan jumlah kelas yang diampu seorang dosen sehingga berasosiasi juga dengan pengalaman mengajar seorang dosen. Tingginya pengalaman mengajar seorang dosen akan berasosiasi pula dengan kualitas pengajaran yang terbentuk sebagai salah satu indikator dari motivasi kerja.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal dosen yang mengarahkan dan membimbing perilaku dirinya untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi dalam rangka pencapaian tujuan pribadi dan tujuan lembaga (Mahdum et al., 2019). Dua diantara empat indikator motivasi kerja meliputi mengutamakan prestasi serta tujuan pribadi dan institusi. Proses pembelajaran yang berorientasi pada

kualitas pengajaran merupakan bentuk dari mengutamakan prestasi dalam bekerja demi pencapaian tujuan pribadi dan institusi (Chandrakant, 2017). Dalam kasus ini, motivasi kerja lebih berasosiasi dengan kualitas atau dampak penelitian yang dihasilkan dibandingkan produktivitas (jumlah) penelitian yang dihasilkan dosen. Kondisi ini mengakibatkan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh beban mengajar terhadap produktivitas penelitian dosen. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Cadez et al. (2017) yang menyatakan adanya kecenderungan perilaku akademisi yang lebih dipandu oleh motivasi intrinsik untuk menghasilkan dan menyebarkan pengetahuan dengan standar yang tinggi dibandingkan dengan mengorientasikan pekerjaan pada jumlah penelitian yang dihasilkan. Alternatif penjelasan lain atas hasil penelitian ini juga bisa dilihat dari faktor motivasi ekstrinsik yang dimunculkan dari beban mengajar terhadap produktivitas penelitian. Kondisi ini dijelaskan dalam hasil penelitian Nguyen et al. (2016) bahwa penambahan insentif yang diterima dosen sebagai hasil dari tingginya beban mengajar tidak menjadi motivasi eksternal untuk menghasilkan penelitian. Pada kasus ini, penambahan insentif tersebut akan beriringan dengan penambahan waktu yang harus dikeluarkan dosen untuk memenuhi tambahan tuntutan administrasi dan beban tanggung. Akibatnya, waktu yang seharusnya dapat dialokasikan kepada pelaksanaan penelitianpun berkurang. Keselarasan antara hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu menjadi pendukung bahwa motivasi kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh dari beban mengajar terhadap produktivitas penelitian.

4. KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengolahan data dan menganalisisnya, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Hasil analisis menunjukkan pengaruh langsung beban mengajar secara signifikan terhadap motivasi kerja dosen sebesar 66%. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan beban mengajar terhadap motivasi kerja guru termasuk pada kategori kuat. (2) Hasil analisis menunjukkan bahwa beban mengajar berpengaruh langsung secara signifikan terhadap produktivitas penelitian sebesar 9,5%. Temuan ini juga menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan beban mengajar terhadap peningkatan produktivitas penelitian termasuk pada kategori lemah. (3) Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung beban mengajar terhadap produktivitas penelitian melalui motivasi kerja tidak signifikan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160–164.
- Asrul, Ridlo, S., & Susilo. (2018). Creative thinking analysis, motivation and concept mastery on learning of cooperative discovery model in elementary school. *Journal of Primary Education*, 7(1), 48–56.
- Awan, A. G. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of banks and insurance companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 329–347.

- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87.
- Cadez, S., Dimovski, V., & Zaman Groff, M. (2017). Research, teaching and performance evaluation in academia: The salience of quality. *Studies in Higher Education*, 42(8), 1455–1473.
- Cai, D. (2018). Discussion on library management in academic teaching and research from the industrial engineering perspective. *MEHSS 2018: International Conference on Management and Education, Humanities and Social Sciences*, 59-64.
- Chandrakant, V. (2017). Importance of employee motivation dan job satisfaction for organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6(2), 10–20.
- Dewi, A. C., Fitriana, A., & Setiawan, D. (2018). Perkembangan penelitian di bidang pengungkapan di indonesia: Telaah konseptual. *Jurnal Siasat Bisnis*, 22(1), 1–19.
- Fadlilah, A. N. (2020). Strategi menghidupkan motivasi belajar anak usia dini selama pandemi covid-19 melalui publikasi. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 373-384.
- Fitriyani, Y., Fauzi, I., & Sari, M. Z. (2020). Motivasi belajar mahasiswa pada pembelajaran daring selama pandemik covid-19. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 6(2), 165-175.
- Ghunu, N., Meirawan, D., & Prihatin, E. (2019). How Indonesian principals create and improve teacher's self-efficacy. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(3), 669–684.
- Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397.
- Irawan, D. A., & Sari, P. (2021). Employee productivity: The effect of flexible work arrangement, indoor air quality, location and amenities at one of multinational logistics providers in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 729(1), 1-11.
- Jaelani, A., & Hasanah, A. (2020). Pengembangan model evaluasi pendidikan karakter dalam pembelajaran di sekolah. *INCARE: International Journal of Educational Resources*, 1(2), 75-89.
- Kejora, M. T. B, Fahmi, I., & Pahlevi, M. R. (2021). Pelatihan dasar kepemimpinan berbasis Alqur'an dan skill abad 21 bagi remaja santri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 6716–6725.

- Kejora, M. T. B. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Wahana Karya Ilmiah*, 3(2), 364–384.
- Kurniawan, I. S., & Rimas, M. E. (2021). The effect of work environment, motivation, and work experience on employee productivity of Kud Pama Imu Ende. *Jurnal Ekonomi Balance*, 17(2), 236–247.
- Mahdum, M., Hadriana, H., & Safriyanti, M. (2019). Exploring teacher perceptions and motivations to ICT use in learning activities in Indonesia. *Journal of Information Technology Education: Research*, 18, 293–317.
- Margaretha, M., & Saragih, S. (2012). Faktor-faktor penentu produktivitas penelitian dosen sebagai implementasi integritas profesi. *Zenit*, 1(3), 195-208.
- Martini, I., & Sarmawa, O. (2019). The role of the employee work motivation in mediating the work culture towards their performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 15–21.
- Nguyen, Q., Klopper, C., & Smith, C. (2016). Affordances, barriers, and motivations: Engagement in research activity by academics at the research-oriented university in Vietnam. *Open Review of Educational Research*, 3(1), 68–84.
- Rahayu, S., & Kejora, M. T. B. (2021). Guru pendidikan agama Islam dalam pembelajaran online di masa pandemic covid 19. *Jurnal Pendidikan*, 10(1), 89–103.
- Safitri, M., & Khuriyah, K. (2020). Pengaruh motivasi dan penerapan metode rubaiyat terhadap kemampuan membaca Al-qur'an siswa di MTsN Karanganyar tahun 2020/2021. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(2), 396–407.
- Sambul, J. K. R. R. S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Setiyanto, A. I., & Natalia, N. (2017). Impact of work environment on employee productivity in Shipyard manufacturing company. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 2(1), 31–36.
- Simanjuntak, U. S., Silalahi, D. E., Sihombing, P. S. R., & Purba, L. (2021). Students' perceptions of using youtube as English online learning media during covid-19 pandemic. *Journal of Languages and Language Teaching*, 9(2), 150-159.
- Suryadi, Y., FoEh, J. E. H. ., & Manafe, H. (2022). Employee productivity determination: Work life balance (WLB), work from home (WFH), information technology (IT) and work flexibility. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 5(2), 731–751.
- Tan, S. K., & Rajah, S. (2019). Evoking work motivation in industry 4.0. *SAGE Open*, 9(4), 1-7.
- Tenriningsih, A. (2012). Supervisi pengajaran, motivasi kerja, kinerja guru dan prestasi belajar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 110, 425–428.

- Tran, C. T. H., Tran, H. T. M., Nguyen, H. T. N., Mach, D. N., Phan, H. S. P., & Mujtaba, B. G. (2020). Stress management in the modern workplace and the role of human resource professionals. *Business Ethics and Leadership*, 4(2), 26–40.
- Ugwuozor, F. O., & Ngwoke, D. U. (2021). Assessment of young people's motivation for pursuit of higher degree in the field of education: Implications for educational philosophy and teacher policy in Nigeria. *SAGE Open*, 11(2), 1-19.
- Van Thang, D., & Nghi, N. Q. (2022). The effect of work motivation on employee performance: The case at OTUKSA Japan company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404-412.
- Wagiran, W., Soenarto, S., & Soedarsono, F. X. (2013). Determinan kinerja guru SMK bidang keahlian teknik mesin. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 17(1), 148-171.