

LAPORAN

Penelitian Dasar

Determinan Pengembangan Karier Dosen di Universitas Terbuka Tahun 2024



Tim Peneliti:

Rizka Furqorina, SE., M.Si. (Ketua)

Mohammad Iqbal Firdaus, SA., M.Ak., CertDA (Anggota)

Dra. Siti Nurkhotiah, M.Pd. (Anggota)

Drs. Kamari, M.Pd. (Anggota)

DILAKSANAKAN ATAS BIAYA:

DIPA UNIVERSITAS TERBUKA SESUAI SURAT PERJANJIAN

PELAKSANAAN PENELITIAN

NOMOR : B/318/UN31.LPPM/PT.01.03/2024

UNIVERSITAS TERBUKA MALANG

2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengembangan karier dosen dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada dosen di lingkungan Universitas Terbuka. Saat ini Jumlah dosen di Universitas Terbuka adalah 708 dosen, dengan rincian 430 dosen bertugas di UT Pusat dan dosen yang bertugas di unit daerah (UT Daerah) sebanyak 278 dosen (Kepegawaian UT, 2023). Pada Tahun 2023, tercatat mahasiswa UT sejumlah 525.419 mahasiswa. Tersebar nya mahasiswa UT di seluruh Indonesia di UT Daerah, maka Dosen juga ditempatkan di UT Daerah guna membantu penyelenggaraan Pendidikan di UT Daerah. Penyelenggaraan pendidikan di UT juga melibatkan pihak eksternal sebagai tutor. Peran Dosen di UT sedikit berbeda dengan perguruan tinggi konvensional lainnya. Dosen di UT, terutama Dosen di UT Daerah, lebih banyak berpartisipasi dalam kegiatan administratif penyelenggaraan pendidikan jarak jauh. Hal tersebut mengakibatkan berkurangnya atmosfer akademik pada Dosen. Permasalahan yang dihadapi oleh Dosen di UT adalah kurang maksimalnya dalam pengembangan karir. Hal ini dapat dilihat dari kepangkatan dosen dan aktivitas serta produktivitas dosen. Rasio jabatan fungsional dosen di UT didominasi oleh jabatan Lektor dengan persentase sebesar 52,12% disusul jabatan Asisten Ahli sebesar 22,74%. Selain itu, Aktivitas dan produktivitas dosen di UT masih rendah khususnya yang berkaitan dengan tridharma, terutama yang berkaitan dengan penelitian dan pengabdian. Tahun 2021 tercatat jumlah artikel luaran penelitian yang dibiayai sebanyak 246 dan luaran pengabdian sebanyak 60, serta penelitian mandiri sebanyak 80. Jumlah tersebut lebih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah dosen. Rendahnya pengembangan karir ini dapat disebabkan oleh dukungan organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi bagi dosen. Penelitian ini menggunakan data primer. Penelitian mengenai determinan karir dosen di Universitas Terbuka menjadi penting untuk dilakukan karena karir dosen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi aktivitas dan produktivitas dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap institusi.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi dalam mencapai tujuan (Julyadi, et al, 2022). Bagi organisasi Pendidikan, dosen merupakan aset utama bagi perkembangan organisasi dimasa yang akan datang, untuk itu pengembangan sumber daya manusia disesuaikan dengan kemajuan dan perkembangan dunia pendidikan, serta komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dan stakeholder. Sejalan dengan perkembangan dunia pendidikan, diperlukan adanya dosen yang memiliki kinerja yang baik yang mampu berkontribusi penuh terhadap organisasi. Selain itu, dosen dituntut untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan berinovasi.

Universitas Terbuka (UT) merupakan Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum di Indonesia. UT menyelenggarakan layanan pendidikan dengan sistem Pendidikan Tinggi Terbuka dan Jarak Jauh (PTJJ). Sebagai sebuah institusi pendidikan jarak jauh, UT mengembangkan berbagai macam media pembelajaran demi memberikan kemudahan belajar mahasiswanya. Mahasiswa UT memang tersebar luas di seluruh Indonesia. Pada Tahun 2023, tercatat mahasiswa UT sejumlah 525.419 mahasiswa. Tersebar nya mahasiswa UT di seluruh Indonesia di UT Daerah, maka Dosen juga ditempatkan di UT Daerah guna membantu penyelenggaraan Pendidikan di UT Daerah.

Tabel 1. Profil Dosen berdasarkan Jabatan Fungsional di Universitas Terbuka

Jabatan Fungsional	UT Pusat	UT Daerah
Professor	24	3
Lektor Kepala	101	37
Lektor	184	185
Asisten Ahli	111	50
Tenaga Pengajar	10	3
Jumlah	430	278

Sumber: Kepegawaian UT, 2023

Tabel 2. Profil Dosen berdasarkan Tingkat Pendidikan di Universitas Terbuka

Jabatan Fungsional	UT Pusat	UT Daerah
S3	166	26
S2/Profesi	264	252
S1	-	-
Jumlah	430	278

Universitas Terbuka, sebagai perguruan tinggi terbuka dan jarak jauh, memiliki karakteristik tersendiri dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Namun, salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Universitas Terbuka adalah rendahnya aktivitas dan produktivitas dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah publikasi ilmiah, minimnya kegiatan penelitian, dan kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh dosen di Universitas Terbuka masih lebih sedikit dibanding dengan jumlah dosen yang ada.

Hasil Benchmark 21 PTN BH oleh DRTPM Dikristek Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi tahun 2019-2022. UT menempati posisi 21 dalam kategori Jumlah Penelitian BOPTN, Sitasi, HKI, TKT Penelitian, Sinta Score 3 Yrs. Tahun 2021 tercatat jumlah artikel luaran penelitian yang dibiayai sebanyak 246 dan luaran pengabdian sebanyak 60, serta penelitian mandiri sebanyak 80. Jumlah tersebut lebih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah dosen di UT. Anggaran dana yang tersedia untuk penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di UT sangat besar. selain itu, UT juga menawarkan reward bagi dosen jika menghasilkan artikel ilmiah dan HKI. Namun, hal tersebut nampaknya juga belum dapat menaikkan produktivitas dosen di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Rendahnya kinerja dosen dapat pula dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh dosen dengan tugas yang diberikan, dukungan organisasi yang belum optimal, sarana penunjang yang belum memadai, serta atmosfer akademik yang kurang mendukung (Lestari, 2013). Pengembangan karir merupakan suatu proses yang mendorong kapasitas seseorang dalam mengarahkan seseorang dalam memilih jalan pekerjaannya (Neuenschwander & Kracke, 2023).

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai jenjang karir yang diinginkan (Julyadi, et al, 2022). Pengembangan karir dipengaruhi oleh berbagai factor. Karir dosen di Universitas Terbuka dapat diartikan sebagai proses pengembangan diri dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen.

Karir dosen di Universitas Terbuka meliputi pengembangan kompetensi akademik, pengembangan kompetensi sosial, dan pengembangan kompetensi manajerial. Beberapa faktor yang mempengaruhi karir dosen di Universitas Terbuka antara lain motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam pengembangan karir dosen di Universitas Terbuka, karena motivasi yang tinggi akan memacu dosen untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Kompetensi juga merupakan faktor yang sangat penting dalam pengembangan karir dosen di Universitas Terbuka, karena dosen yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mudah untuk mengembangkan karirnya di Universitas Terbuka.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi pengembangan karir dosen di Universitas Terbuka. Lingkungan kerja yang kondusif akan memudahkan dosen untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Dukungan organisasi juga sangat penting dalam pengembangan karir dosen di Universitas Terbuka, karena dukungan organisasi yang baik akan memudahkan dosen untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas kinerjanya.

Penelitian oleh Julyadi, et al (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan digital, dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga memediasi hubungan antara budaya organisasi dan pengembangan karier.

Penelitian oleh Erawati, et al. (2022) menunjukkan dukungan organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai. Komalasari (2022) meneliti tentang pengembangan karier wanita dengan menggunakan Teori Maslow, hasil penelitian tersebut adalah aktualisasi diri menjadi hal yang paling dominan mempengaruhi pengembangan karier. Penelitian mengenai determinan karir dosen di Universitas Terbuka menjadi penting untuk dilakukan karena karir dosen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi aktivitas dan produktivitas dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap institusi. Dengan demikian, penelitian ini meneliti pengaruh dukungan organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap pengembangan karier dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Dosen sebagai tenaga edukatif pada universitas yang berdasarkan Pendidikan dan keahliannya yang mempunyai tugas utama mengajar di perguruan tinggi dengan tugas pokok yang dikenal sebagai Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut mencakup pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UU RI No 2 tahun 1989 Pasal 27 Ayat 3). Lestari (2013) menyatakan peran dosen sebagai fasilitator kegiatan belajar mengajar sangat menentukan kualitas Pendidikan di suatu perguruan tinggi. Dengan demikian, dosen berperan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan kewajibannya, dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat Pendidikan, Kesehatan jasmani dan rohani, serta kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan nasional. Dengan demikian, diperlukan adanya pengembangan karir yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dosen.

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang mendorong kapasitas seseorang dalam mengarahkan seseorang dalam memilih jalan pekerjaannya (Neuenschwander & Kracke, 2023). Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai jenjang karir yang diinginkan (Julyadi, et al, 2022). Pengembangan karir dipengaruhi oleh berbagai factor.

Dukungan organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memandang organisasi mereka. Setiap tindakan pegawai dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan organisasi dapat mempengaruhi persepsi pegawai terhadap komitmen organisasi terhadap dirinya. Karyawan merasa didukung oleh organisasi, maka rasa tanggung jawab mereka terhadap kesejahteraan dan tujuan organisasi meningkat (Newman, et al., 2016). Pendapat lain melaporkan bahwa ketika karyawan mendapat dukungan dari rekan-rekan organisasi, mereka merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pegawai dengan dukungan organisasi yang tinggi menunjukkan kreativitas dan keunggulan yang lebih besar, komitmen yang lebih tinggi, dan kinerja yang optimal.

Motivasi pegawai memegang peranan penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia, baik secara praktis maupun teoritis. Motivasi kerja ini diperlukan untuk membantu pegawai mendapatkan target kerja yang dibutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi (Erawati, et al., 2022). Motivasi sebagai kesediaan individu untuk melakukan sesuatu dan dikondisikan oleh tindakan untuk memuaskan kebutuhannya. Motivasi mendorong karyawan secara internal untuk melakukan tindakan yang membantu mereka mencapai tujuan atau tugas tertentu yang diberikan kepadanya.

Kepuasan kerja dianggap sebagai dampak positif dari pengalaman pekerja di lingkungan kerja terhadap dirinya sendiri dan perilaku positif yang dihasilkan dari pengalaman tersebut. Model kepuasan kerja tradisional berfokus pada perasaan seseorang terhadap profesinya sendiri (Erawati, et al., 2022). Namun, apa yang membuat suatu pekerjaan memuaskan atau tidak memuaskan tidak hanya bergantung pada kualitas pekerjaan, tetapi juga pada harapan individu terhadap pekerjaannya. Definisi lain dari kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan positif seseorang terhadap hasil evaluasi terhadap masing-masing karakteristik pekerjaannya.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu ikatan yang dimiliki oleh seorang pegawai, khususnya ikatan organisasi. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi suatu organisasi untuk menciptakan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi selalu menjalankan tugasnya dengan penuh perjuangan dan sikap positif yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (Erawati, et al., 2022).

Pengembangan Hipotesis

Dukungan organisasi merupakan bentuk persepsi pegawai terhadap organisasi yang dapat menghargai kontribusi kerja dan peduli terhadap kesejahteraannya. Jika dukungan organisasi dipersepsikan dengan baik oleh pegawai, maka mereka akan merasa penting dan berharga bagi organisasinya. Dengan demikian, mereka akan merespon dengan lebih bersemangat dalam bekerja dan semakin berkomitmen/committed terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi, dan Berbagai penelitian menemukan bahwa di sebagian besar organisasi, karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memiliki rasa bermakna, sehingga akan meningkatkan komitmen mereka. Komitmen inilah yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen mereka. mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan hal ini akan meningkatkan harapan mereka bahwa prestasi kerja akan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi. Berdasarkan penjelasan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H1: Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka

Motivasi sering disebut sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Peran atasan dalam memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya sangatlah penting, karena dapat mendorong karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Hal ini akan memudahkan tercapainya tujuan pegawai itu sendiri dan juga tujuan organisasi. Semakin tinggi tingkat motivasi seseorang dalam bekerja maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Pendapat ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Berdasarkan penjelasan hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

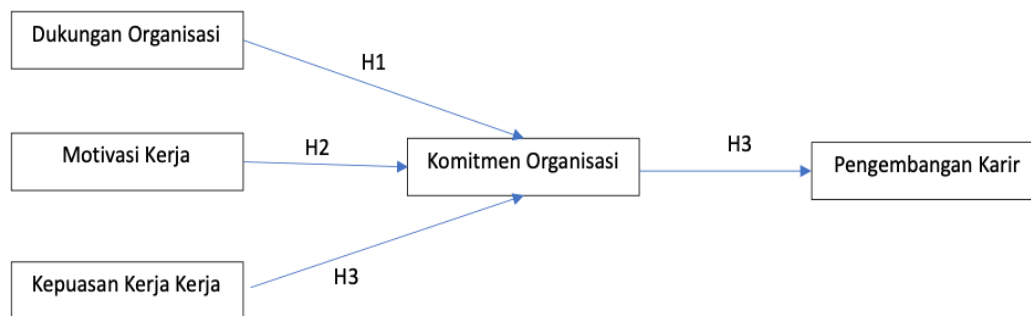
H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka

Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat terjadi bila anggota organisasi mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi terhadap organisasi, sehingga mempunyai sikap percaya dan percaya, serta persepsi yang positif terhadap organisasi. dari kepuasan kerja akan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka mereka akan mempunyai sikap positif dalam bekerja yang salah satunya adalah komitmen terhadap organisasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi terkait tempat tinggal mempunyai hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka dirumuskan hipotesis:

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka

Komitmen organisasi merupakan indicator bahwa pengelolaan organisasi sudah baik dan Pengembangan karir pengaruh terhadap komitmen kerja dimana pengaruh tersebut dapat berdampak. Penelitian oleh Julyadi, et al. (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir dan memoderasi hubungan kepemimpinan digital dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir. Berdasarkan penjelasan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka dirumuskan hipotesis:

H4: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dosen di lingkungan Universitas Terbuka



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari first hand oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diteliti untuk tujuan spesifik studi (Sekaran dan Bougie, 2013). Data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada Dosen di Universitas Terbuka yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Teknik pemilihan sample penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengertian sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner, yaitu daftar pernyataan yang telah dirumuskan dan responden memilih alternatif jawaban yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran dan Bougie, 2013).

Peneliti mengembangkan model pertanyaan dalam kuesioner dari model kuisioner pada penelitian terdahulu. Variabel dukungan organisasi dan motivasi kerja menggunakan model kuesioner dari penelitian Erawati, et al (2022). Peneliti menggunakan model kuesioner Fanggidae, et al (2015) untuk variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan untuk variable pengembangan karir menggunakan model kuesioer dari penelitian Neunschwander dan Kracke (2023).

Sebelum kuesioner disebarakan kepada responden, kuesioner terlebih dahulu dilakukan pilot testing kepada calon responden. Tujuan pilot testing adalah untuk melihat apakah responden dapat memahami isi dari kuesioner sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Penelitian ini menggunakan anonimitas responden untuk meminimalkan terjadinya social desirability bias.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS). PLS merupakan salah satu metode statistika Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis varian. PLS didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, misalnya ukuran sampel kecil, adanya missing value atau ada data yang hilang, dan multikolinearitas. Menurut Hartono (2011), PLS merupakan SEM berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Aplikasi statistik yang digunakan untuk mengolah data penelitian ini adalah SmartPLS 3.0.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian inner model dengan prosedur bootstraping. Untuk menentukan tingkat signifikansi path coefficient dan

nilai t (t - *value*) dengan prosedur bootstrapping. Prosedur ini digunakan untuk mencari nilai path coefficient dan nilai t (t -*value*) yang menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Penelitian ini juga mewawancarai dosen sebagai bentuk konfirmasi atas data primer yang diperoleh.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuisisioner yang disebarkan kepada Dosen Universitas Terbuka. Survei dilaksanakan selama empat bulan dengan rentang waktu penyebaran kuisisioner dari bulan Juli 2024 sampai dengan Oktober 2024. Kuisisioner yang berhasil terkumpul sejumlah 171 dan sebanyak 11 tidak lengkap sehingga hanya 171 eksemplar yang dapat digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 3. Profil Responden (N=171)

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	87	50,88 %
2. Perempuan	84	49,12%
Pendidikan Terakhir		
1. S2	138	80,70%
2. S3	33	19,30%
Usia		
1. 25-35 tahun	48	28,07%
2. 36-45 tahun	43	25,15%
3. >46 tahun	80	46,778%
Jabatan Fungsional		
1. Tenaga Pengajar	3	1,75%
2. Asisten Ahli	56	32,75%
3. Lektor	85	49,71%
4. Lektor Kepala	27	15,79%
Lama Bekerja		
1. <2 tahun	5	2,92%
2. 2-5 tahun	56	32,75%
3. 6-10 tahun	3	1,75%
4. >11 tahun	107	62,57
Unit Penempatan		
1. UT Pusat	74	43,27%
2. UT Daerah	92	53,80%
3. Tidak Disebutkan	5	2,92%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Tabel 3. di atas menunjukkan profil responden dalam penelitian ini. Profil tersebut meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, jabatan fungsional, unit penempatan, dan lama bekerja. Jumlah responden untuk jenis kelamin responden laki-

laki sejumlah 87 responden (50,88%) dan sisanya adalah perempuan sejumlah 84 responden (49,12%). Mayoritas responden berpendidikan S2 sebanyak 138 responden dengan persentase 80,70%. Responden dengan tingkat pendidikan S3 sejumlah 33 responden (19,30%).

Responden sebagian besar berusia lebih dari 46 tahun dengan persentase 46,78%. Responden yang berusia 25 tahun sejumlah 48 responden (28,07%), dan responden dengan rentang usia 36-45 tahun sejumlah 43 responden (25,15%).

Responden sebagian besar menduduki jabatan fungsional Lektor sejumlah 85 responden dengan persentase 49,71%. 3 responden dengan persentase 1,75% belum memiliki jabatan fungsional atau masih berstatus sebagai tenaga pengajar. 56 responden (32,75%) memiliki jabatan Asisten Ahli dan sebanyak 27 responden (15,79%) menduduki jabatan sebagai Lektor Kepala.

Responden sebagian besar mempunyai pengalaman bekerja di Universitas Terbuka selama lebih dari 11 tahun (62,57%). Responden dengan pengalaman bekerja selama rentang waktu 6-10 tahun sebanyak 3 responden dengan persentase 1,75%, 56 responden (32,75%) dengan pengalaman bekerja selama rentang waktu 2-5 tahun, dan sisanya sejumlah 5 responden (2,92%) dengan pengalaman bekerja selama kurang dari 2 tahun. 92 responden bertugas di UT Daerah, 74 responden bertugas di UT Pusat, dan 5 responden tidak menyebutkan unit penempatan.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator dapat dilihat dari korelasi skor item dengan skor konstruksinya. Tujuan dari *convergent validity* adalah untuk mengetahui validitas hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Indikator dikatakan memiliki validitas tinggi jika memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,50. Berikut adalah hasil dari *outer loading* untuk setiap indikator yang dimiliki oleh variabel laten eksogen:

Tabel 4. *Outer Loading*

	Order	Keterangan
CD1	0,800	Valid
CD2	0,817	Valid
CD3	0,790	Valid
CD4	0,762	Valid
CD5	0,783	Valid
CD6	0,815	Valid
CD8	0,807	Valid

Tabel 4. Outer Loading (lanjutan)

	Order	Keterangan
CD9	0,867	Valid
JS1	0,742	Valid
JS3	0,809	Valid
JS4	0,816	Valid
JS7	0,798	Valid
JS8	0,773	Valid
MW3	0,846	Valid
MW7	0,837	Valid
MW9	0,872	Valid
OC1	0,840	Valid
OC2	0,848	Valid
OC3	0,796	Valid
OC4	0,853	Valid
OC6	0,822	Valid
POS1	0,785	Valid
POS2	0,736	Valid
POS3	0,805	Valid
POS4	0,796	Valid
POS5	0,749	Valid
POS7	0,812	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2024

Dari Tabel 4 diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,50 sehingga tidak perlu dilakukan re-estimasi. Item-item tersebut sudah mampu merepresentasikan variabel dengan baik. Kriteria tersebut mampu menilai validitas indikator-indikator variabel terbukti sebagai variabel yang valid. Metode untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai AVE setiap konstruk mempunyai nilai lebih besar dari 0,50. Hal ini berarti bahwa 50% atau lebih varians dari indikator dapat dijelaskan (Ghozali dan Latan, 2014). Berikut ini nilai AVE.

Tabel 5. AVE

	AVE
CD	0,649
JS	0,621
MW	0,726
OC	0,693
POS	0,610

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai AVE untuk semua konstruk berada diatas 0,50. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua konstruk sudah memiliki validitas yang baik.

Evaluasi Model Struktur (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. *Inner model* dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Perubahan nilai *R-square* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Menurut Hair *et al*, (2011) dalam Ghozali (2014), nilai *R-square* 0,67, 0,33 dan 0,19 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat/cukup dan lemah.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk variabel laten dependen. Tabel 4.10. menampilkan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 6. R Square

	R Square
CD	0,499
OC	0,600

Sumber: Data yang diolah, 2024

Tabel 4.10. menunjukkan nilai *R-square* yang tertinggi sebesar 0,600 yang termasuk kategori kuat dan *R-square* yang terendah 0,499 yang termasuk kategori cukup. *R-square* menunjukkan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, semakin besar nilai *R-square* maka semakin baik persamaan strukturalnya.

Pengujian Hipotesis

Dalam menguji hipotesis dengan menggunakan nilai yang terdapat pada *output result for inner weight* yang diperoleh dari evaluasi untuk *inner model* digunakan melihat *path coefficient* dan nilai *t-statistic*. Tabel 4.11. memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 7 Result For Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)
JS -> OC	0,550	0,551	0,088	6,280
MW -> OC	-0,054	-0,056	0,100	0,539
OC -> CD	0,709	0,712	0,040	17,577
POS -> OC	0,310	0,315	0,091	3,423

Sumber: Data yang diolah, 2024

Tabel 7 menunjukkan bahwa faktor dukungan organisasi (POS) memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,310 dan nilai *t-statistic* sebesar 3,423. Hal ini menunjukkan bahwa hasil signifikan karena nilai *t-statistic* lebih dari 1,96. Berdasarkan hasil olah data SmartPLS tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 terbukti secara empiris (H1 diterima).

Motivation to Work (MW) dengan nilai *t-statistic* -0,054 dan *path coefficient* sebesar 0,539. Hal ini menunjukkan bahwa hasil tidak signifikan karena nilai *t-statistic* kurang dari 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa H2 tidak terbukti secara empiris (H2 ditolak).

Kepuasan kerja (JS) memiliki nilai *t-statistic* 6,280 dan *path coefficient* -0,550. Hal ini menunjukkan bahwa hasil signifikan karena nilai *t-statistic* lebih dari 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa H3 terbukti secara empiris (H3 diterima).

Komitmen Organisasi (OC) dengan nilai *t-statistic* 17,577 dan *path coefficient* 0,709. Hal ini menunjukkan bahwa hasil signifikan karena nilai *t-statistic* lebih dari 1,96, sehingga dapat disimpulkan H4 diterima.

Berdasarkan hasil analisis, 5 hipotesis diterima dan 1 hipotesis tidak terbukti. Tabel berikut adalah ringkasan dari hasil dari uji hipotesis:

Tabel 8. Ringkasan Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Keterangan
H1	Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka	Diterima
H2	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka	Ditolak
H3	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka	Diterima
H4	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dosen di lingkungan Universitas Terbuka	Diterima

Pembahasan

H1: Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka

Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka terbukti secara empiris. Dukungan organisasi dapat membangun komitmen organisasi di dosen. Komitmen organisasi terkait dengan tingkat loyalitas dan keterlibatan dosen terhadap institusi (Erawati et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa dosen di Universitas Terbuka merasa organisasi peduli terhadap dosen dan memberikan dukungan terhadap pengembangan karir dosen (Saleeha et al., 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Utami (2022) dan Saleeha et al. (2024). Utami (2022) menyatakan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dimana pegawai merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi. Saleeha et al. (2024) mengungkapkan dukungan organisasi memberikan dampak positif terhadap para pegawai. Kuatnya dukungan organisasi meningkatkan keyakinan pegawai, sehingga pegawai percaya bahwa organisasi akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan serta membantu pegawai apabila terjadi keadaan atau situasi yang kurang kondusif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Novitasari dan Asbari (2024) bahwa dukungan organisasi mampu meningkatkan kinerja dosen.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka

Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka tidak terbukti secara empiris. Hal ini bisa terjadi karena terdapat ketidakpuasan terhadap kebijakan manajemen, kurangnya penghargaan, atau dukungan yang tidak memadai dari institusi, hal ini dapat mengurangi dampak positif dari motivasi kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa menghambat karyawan untuk merasa terikat dengan organisasi, meskipun mereka memiliki motivasi untuk bekerja.

Selain itu karakteristik individu dosen juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Misalnya, dosen dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi mungkin lebih cenderung untuk tetap berkomitmen pada pekerjaan mereka meskipun ada tantangan eksternal. Namun, jika motivasi tersebut bersifat ekstrinsik (misalnya, gaji atau penghargaan), maka komitmen mereka mungkin lebih rentan terhadap perubahan kondisi kerja (Putri, 2014).

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka

Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka terbukti secara empiris. Kepuasan Kerja merujuk pada perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, imbalan, dan hubungan dengan rekan kerja. Komitmen Organisasi, di sisi lain, adalah tingkat keterikatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang mencakup rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi. Apabila tenaga kerja berkomitmen terhadap organisasi, maka mereka akan lebih produktif. Orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi, dan orang yang berkomitmen terhadap organisasi cenderung memperoleh kepuasan yang lebih besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad dan Eleswed (2013), bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H4: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dosen di lingkungan Universitas Terbuka

Komitmen Organisasi terbukti secara empiris berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dosen di lingkungan Universitas Terbuka. Komitmen organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai serta organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi maka menunjukkan semakin baik kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Julyadi et. al. (2022) mengungkapkan pengembangan karir suatu individu dipengaruhi oleh komitmen individu tersebut terhadap organisasi. Sejalan dengan penelitian oleh Triatmanto (2017) bahwa pengembangan karir individu dipengaruhi oleh komitmen terhadap organisasi. Penelitian oleh Nurvitasari (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan karir. Penelitian Sungu (2019) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan membangun karir dalam organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa suatu organisasi harus mengupayakan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi mendorong dosen untuk mengembangkan karir, dalam hal ini dikaitkan dengan kewajiban Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen yang memiliki komitmen organisasi meningkatkan produktivitasnya dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Produktivitas

dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi ini yang akan menunjang dosen dalam pengembangan karirnya.

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan terkait determinan pengembangan karir dosen di UT, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dosen di lingkungan Universitas Terbuka
4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dosen di lingkungan Universitas Terbuka

Daftar Pustaka

Fanggidae, R. E., Suryana, Y., & Efendi, N. (2016). Effect of a spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction (study on the lecturer of private Universities in the Kupang city-Indonesia). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 639-646.

Julyadi, J., Matriadi, F., & Ikramuddin, I. (2023). DETERMINAN PENGEMBANGAN KARIR DAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DINAS PUPR KOTA LHOKSEUMAWE. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 156-170.

Komalasari, Y. (2022). Pengembangan Karier Wanita Berdasarkan Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(09), 1110.

Neuenschwander, M., & Kracke, B. (2011). Career development. *Encyclopedia of adolescence*.

UU RI No 2 tahun 1989 Pasal 27 Ayat 3

AS, D. L. (2013). Determinan pengembangan karir dosen pada perguruan tinggi di samarinda (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Kasmari, K., Erawati, D. E., & Hadi, T. P. (2022). The Effect Of Percepted Organizational Support, Motivation And Job Satisfaction On Employees'organizational Commitment (Case Study At The Kendal Regency Education And Culture Office). *International Journal Management and Economic*, 1(3), 33-44.