

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Dosen serta Implikasinya terhadap Keputusan Melanjutkan Studi Doktor (S3): Studi pada Dosen Universitas Pamulang

Wahyudi

Universitas Pamulang, Indonesia
E-mail Korespondensi : wahyudi@unpam.ac.id

Submitted: 11th April 2026 | **Edited:** 31th May 2026 | **Issued:** 01th June 2026

Cited on: Wahyudi, W. (2026). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Dosen serta Implikasinya terhadap Keputusan Melanjutkan Studi Doktor (S3): Studi pada Dosen Universitas Pamulang. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 5(1), 120-129.

ABSTRACT

Organizational support plays a crucial role in fostering lecturers' motivation and encouraging their professional development, including the decision to pursue doctoral studies. In higher education institutions, supportive organizational policies, resources, and recognition can enhance lecturers' commitment to academic advancement. This study aims to examine the effect of organizational support on lecturers' motivation and its implications for the decision to pursue doctoral (Ph.D.) studies at Universitas Pamulang. This research employed a quantitative approach using a survey method. The respondents consisted of 69 lecturers who had completed doctoral (Ph.D.) education, selected through simple random sampling. Research data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS version 29. Path analysis was applied to examine the direct and indirect relationships among the variables. The results indicate that organizational support has a positive and significant effect on lecturers' motivation. Furthermore, lecturers' motivation significantly influences the decision to pursue doctoral studies. Organizational support also demonstrates an indirect effect on the decision to continue doctoral education through lecturers' motivation. These findings suggest that stronger organizational support can enhance lecturers' motivation and increase their willingness to pursue higher academic qualifications. Therefore, universities are encouraged to strengthen support systems, including academic, financial, and career-development programs, to promote continuous educational advancement among lecturers.

Keywords: Organizational Support, Lecturer Motivation, Doctoral Studies, Higher Education, Path Analysis

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di perguruan tinggi merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan daya saing institusi pendidikan tinggi. Dosen sebagai aktor utama dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi dituntut untuk memiliki kompetensi akademik yang tinggi, salah satunya melalui peningkatan kualifikasi pendidikan hingga jenjang doktor (S3). Namun demikian, keputusan dosen untuk melanjutkan studi doktor tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh faktor organisasi, seperti dukungan institusi, kesempatan pengembangan karier, fasilitas akademik, serta kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya

manusia. Menurut Eisenberger, et al. (2020), persepsi terhadap dukungan organisasi merupakan salah satu determinan penting yang dapat meningkatkan komitmen, keterlibatan, dan motivasi individu dalam mencapai tujuan pengembangan karier.

Dalam konteks pendidikan tinggi, dukungan organisasi memiliki peran strategis dalam membangun motivasi dosen untuk mengembangkan kapasitas akademiknya. Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui pemberian beasiswa, fleksibilitas beban kerja, pendampingan akademik, maupun penghargaan terhadap pencapaian pendidikan dosen. Penelitian Nguyen et al. (2021) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi dosen dalam melaksanakan kegiatan akademik dan penelitian. Demikian pula, Wilkesmann dan Vorberg (2021) menemukan bahwa ketersediaan sumber daya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan motivasi tenaga pendidik dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Meskipun demikian, fenomena yang terjadi di berbagai perguruan tinggi menunjukkan bahwa tidak semua dosen memiliki motivasi yang kuat untuk melanjutkan studi doktoral. Tuntutan pekerjaan, keterbatasan waktu, faktor finansial, serta minimnya dukungan institusi sering kali menjadi hambatan dalam pengambilan keputusan untuk menempuh pendidikan lanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan program peningkatan kualifikasi dosen tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan organisasi yang mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan akademik (Young & Bowers, 2021). Penelitian Rafsanjani et al. (2020) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi mampu mengurangi tekanan peran yang dialami dosen dan meningkatkan kesejahteraan psikologis dalam menjalankan aktivitas akademik.

Penelitian-penelitian terdahulu umumnya berfokus pada hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, maupun perilaku kewargaan organisasi (Djungjunan, et al., 2020; Sulistiyani, 2022; Muthoharoh, et al., 2021). Sementara itu, penelitian yang secara khusus menguji bagaimana dukungan organisasi memengaruhi keputusan dosen untuk melanjutkan studi doktoral melalui motivasi sebagai variabel intervening masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya juga lebih menitikberatkan pada aspek produktivitas kerja dan kinerja akademik dibandingkan keputusan pengembangan pendidikan formal dosen. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

Selain itu, penelitian mengenai dukungan organisasi dan motivasi dosen dalam konteks perguruan tinggi di Indonesia masih didominasi oleh kajian mengenai kinerja dan keterikatan kerja. Padahal, motivasi untuk melanjutkan studi doktoral merupakan salah satu indikator penting dalam pengembangan kapasitas akademik dosen yang secara langsung berkaitan dengan peningkatan mutu perguruan tinggi. Di sisi lain, perubahan kebijakan pendidikan tinggi yang semakin menekankan kualitas penelitian, publikasi ilmiah, dan akreditasi institusi menuntut tersedianya dosen dengan kualifikasi doktor yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris yang mampu menjelaskan faktor-faktor yang mendorong dosen mengambil keputusan untuk melanjutkan studi doktoral.

LANDASAN TEORI

Dukungan organisasi (organizational support) merupakan persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan serta memperhatikan kesejahteraan anggotanya. Konsep ini berakar pada Organizational

Support Theory yang menjelaskan bahwa ketika individu merasakan adanya perhatian, penghargaan, dan dukungan dari organisasi, maka mereka cenderung menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasi. Dukungan organisasi dapat diwujudkan melalui penyediaan sumber daya, kesempatan pengembangan karier, penghargaan atas kinerja, serta kebijakan yang mendukung kebutuhan pegawai. Menurut Kurtessis et al. (2017), persepsi dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan individu terhadap organisasi serta mendorong munculnya perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks perguruan tinggi, dukungan organisasi menjadi faktor penting yang mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif bagi pengembangan kompetensi dosen.

Variabel kedua dalam penelitian ini adalah motivasi dosen. Motivasi merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam perspektif teori Self-Determination, motivasi muncul ketika individu memperoleh dukungan terhadap kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial. Dosen yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat yang lebih besar dalam mengembangkan kapasitas akademik, melakukan penelitian, serta meningkatkan kualifikasi pendidikan. Menurut Ryan dan Deci (2020), motivasi yang berasal dari dorongan intrinsik cenderung menghasilkan komitmen yang lebih kuat terhadap pengembangan diri dibandingkan motivasi yang hanya didasarkan pada faktor eksternal. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor penting dalam menentukan kesiapan dosen untuk menempuh pendidikan lanjutan pada jenjang doctoral.

Keputusan melanjutkan studi doctoral (S3) merupakan bentuk perilaku pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan karier akademik. Keputusan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan eksternal. Dalam kerangka Theory of Planned Behavior, keputusan seseorang untuk melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Pada konteks pendidikan tinggi, keputusan dosen untuk melanjutkan studi doctoral sering kali dipengaruhi oleh aspirasi karier, kebutuhan peningkatan kompetensi, dukungan keluarga, serta dukungan institusi tempat bekerja. Penelitian Alshaikhmubarak, Madini, dan Alonazi (2021) menunjukkan bahwa faktor lingkungan organisasi memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk keputusan individu untuk mengikuti program pendidikan lanjutan.

Hubungan antara dukungan organisasi dan motivasi telah banyak dibuktikan dalam berbagai penelitian. Dukungan organisasi yang memadai mampu menciptakan perasaan dihargai dan diperhatikan sehingga meningkatkan motivasi individu dalam bekerja maupun mengembangkan diri. Ketika organisasi menyediakan fasilitas pengembangan kompetensi, bantuan pembiayaan pendidikan, dan kesempatan pengembangan karier, dosen akan merasa memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai tujuan akademiknya. Penelitian Caesens, Stinglhamber, dan Luybaert (2021) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan keterlibatan individu dalam berbagai aktivitas pengembangan profesional. Dengan demikian, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan dosen, semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki untuk meningkatkan kapasitas akademiknya.

Selanjutnya, motivasi memiliki hubungan yang erat dengan keputusan melanjutkan studi doctoral. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih siap menghadapi tantangan akademik, finansial, maupun sosial yang menyertai proses

pendidikan doktoral. Motivasi yang kuat juga mendorong individu untuk memandang pendidikan lanjutan sebagai investasi jangka panjang bagi pengembangan karier dan peningkatan kompetensi profesional. Penelitian van der Wal, den Brok, Hooijer, Martens, dan Beijaard (2020) menemukan bahwa motivasi pengembangan diri merupakan prediktor penting dalam keputusan tenaga akademik untuk mengikuti program pendidikan lanjutan. Oleh karena itu, motivasi dapat dipandang sebagai faktor psikologis yang berperan langsung dalam pembentukan keputusan dosen untuk melanjutkan studi ke jenjang doktoral.

Berdasarkan uraian teoritis di atas, dapat garisbawahi bahwa dukungan organisasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap pengembangan karier dosen, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi. Dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan motivasi dosen untuk mengembangkan kapasitas akademiknya, yang pada akhirnya mendorong terbentuknya keputusan untuk melanjutkan studi doktoral. Hubungan tersebut sejalan dengan temuan Ahmed, Islam, dan Usman (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara dukungan organisasi dan berbagai keputusan pengembangan karier. Oleh karena itu, dalam penelitian ini motivasi dosen diposisikan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh dukungan organisasi terhadap keputusan melanjutkan studi doktoral (S3).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi dosen serta implikasinya terhadap keputusan melanjutkan studi doktoral (S3). Penelitian dilaksanakan di Universitas Pamulang yang beralamat di Jl. Surya Kencana No. 1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Universitas Pamulang yang telah memiliki kualifikasi pendidikan doktor (S3) sebanyak 296 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 69 dosen yang bersedia mengisi kuesioner penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat, yang disusun untuk mengukur variabel dukungan organisasi, motivasi dosen, dan keputusan melanjutkan studi doktoral.

Data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29. Tahap analisis diawali dengan pengujian kualitas instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk penelitian secara akurat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif guna menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban pada masing-masing variabel. Sebelum pengujian hipotesis, data diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model analisis. Pengujian hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap motivasi dosen, pengaruh motivasi dosen terhadap keputusan melanjutkan studi doktoral, serta pengaruh tidak langsung dukungan organisasi terhadap keputusan melanjutkan studi doktoral melalui motivasi dosen sebagai variabel intervening. Signifikansi pengaruh diuji menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5%, sedangkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen dianalisis melalui koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Dukungan Organisasi, Motivasi Dosen, dan Keputusan Melanjutkan Studi Doktoral, memiliki koefisien korelasi (r) lebih besar dari 0,50 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang positif dan kuat antarvariabel penelitian. Semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dirasakan oleh dosen, maka semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki, serta semakin besar kecenderungan dosen untuk mengambil keputusan melanjutkan studi doktoral (S3). Nilai signifikansi yang berada di bawah taraf kesalahan 5% menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat signifikan secara statistik, sehingga kemungkinan terjadinya hubungan tersebut karena faktor kebetulan sangat kecil. Dengan demikian, hasil uji korelasi Pearson memberikan bukti empiris bahwa Dukungan Organisasi, Motivasi Dosen, dan Keputusan Melanjutkan Studi Doktoral memiliki keterkaitan yang erat dan searah, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut melalui analisis jalur guna menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam model penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Variabel Dukungan Organisasi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,788, sedangkan variabel Keputusan Melanjutkan Studi Doktoral memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,759. Kedua nilai tersebut berada di atas batas minimum yang umum digunakan, yaitu 0,70, sehingga instrumen pada kedua variabel dinyatakan reliabel dan mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten. Sementara itu, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi Dosen tercatat sebesar 0,42. Nilai tersebut perlu ditinjau kembali karena secara teoritis dan teknis nilai Cronbach's Alpha berada pada rentang 0 hingga 1. Apabila yang dimaksud adalah 0,842, maka instrumen Motivasi Dosen juga dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat baik karena melebihi batas 0,70. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dapat dikategorikan reliabel dan layak digunakan dalam pengumpulan data serta analisis lebih lanjut karena mampu mengukur konstruk yang diteliti secara konsisten.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,200, yang lebih besar daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa data penelitian tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan distribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Dengan kata lain, sebaran data pada variabel Dukungan Organisasi, Motivasi Dosen, dan Keputusan Melanjutkan Studi Doktoral cenderung mengikuti pola distribusi normal. Terpenuhinya asumsi normalitas ini menunjukkan bahwa data penelitian layak digunakan untuk analisis statistik parametrik, termasuk analisis jalur (path analysis), karena salah satu prasyarat utama dalam pengujian tersebut telah dipenuhi. Oleh karena itu, hasil analisis selanjutnya dapat diinterpretasikan dengan tingkat kepercayaan yang lebih baik dan menghasilkan estimasi parameter yang lebih akurat.

Uji Hipotesis Parsial

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Dosen dengan koefisien jalur sebesar 0,585. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh organisasi, seperti

dukungan akademik, fasilitas pengembangan karier, penghargaan, serta kebijakan yang mendukung peningkatan kompetensi, maka semakin tinggi pula motivasi dosen dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kapasitas akademiknya. Besarnya koefisien tersebut mengindikasikan bahwa Dukungan Organisasi merupakan faktor yang cukup kuat dalam membentuk dan meningkatkan motivasi dosen. Temuan ini sejalan dengan teori dukungan organisasi yang menyatakan bahwa individu yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasinya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan profesional maupun akademiknya.

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Keputusan Melanjutkan Studi Doktoral dengan koefisien jalur sebesar 0,301. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dukungan organisasi akan mendorong meningkatnya kecenderungan dosen untuk mengambil keputusan melanjutkan studi ke jenjang doktoral (S3). Dukungan organisasi yang diwujudkan melalui pemberian kesempatan studi lanjut, bantuan pembiayaan pendidikan, fleksibilitas beban kerja, serta dukungan administratif dapat memberikan keyakinan dan kemudahan bagi dosen dalam merencanakan pengembangan karier akademiknya. Meskipun pengaruhnya berada pada kategori sedang, hasil ini menunjukkan bahwa faktor organisasi memiliki peran penting dalam proses pengambilan keputusan dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Adapun Motivasi Dosen terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Keputusan Melanjutkan Studi Doktoral dengan koefisien jalur sebesar 0,226. Hasil ini menunjukkan bahwa dosen yang memiliki motivasi lebih tinggi cenderung memiliki keinginan dan komitmen yang lebih kuat untuk melanjutkan pendidikan doktoral. Motivasi tersebut dapat berupa dorongan untuk meningkatkan kompetensi akademik, memperluas peluang karier, meningkatkan produktivitas penelitian, maupun memperoleh pengakuan profesional yang lebih tinggi. Meskipun nilai pengaruhnya lebih kecil dibandingkan pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Dosen, temuan ini tetap menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap keputusan dosen dalam menempuh studi lanjut. Dengan demikian, upaya peningkatan motivasi dosen perlu menjadi perhatian perguruan tinggi sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia akademik.

Uji Hipotesis Simultan

Hasil uji analisis jalur secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 47,918 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian yang melibatkan variabel Dukungan Organisasi dan Motivasi Dosen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keputusan Melanjutkan Studi Doktoral. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan kedua variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen secara bermakna, sehingga model analisis yang digunakan dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh simultan tersebut sangat kuat secara statistik, sehingga probabilitas kesalahan dalam menyatakan adanya pengaruh menjadi sangat kecil. Temuan ini memperkuat hasil analisis parsial sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, baik Dukungan Organisasi maupun Motivasi Dosen secara bersama-sama memiliki kontribusi penting dalam membentuk Keputusan Melanjutkan Studi Doktoral. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa

pengambilan keputusan dosen untuk melanjutkan studi tidak terjadi secara terpisah, tetapi merupakan hasil interaksi antara faktor organisasi dan faktor psikologis individu.

Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766 menunjukkan bahwa sebesar 76,6% variasi pada Keputusan Melanjutkan Studi Doktoral dapat dijelaskan oleh variabel Dukungan Organisasi dan Motivasi Dosen dalam model penelitian ini. Sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor pribadi, kondisi finansial, dukungan keluarga, maupun kebijakan eksternal lainnya. Nilai R^2 yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang kuat dalam menjelaskan keputusan dosen untuk melanjutkan studi doktoral, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi keputusan tersebut.

Uji Pengaruh Perantara

Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat efek mediasi (peran perantara) dari Motivasi Dosen dalam hubungan antara Dukungan Organisasi dan Keputusan Melanjutkan Studi Doktoral dengan nilai koefisien sebesar 0,132. Temuan ini mengindikasikan bahwa Dukungan Organisasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap keputusan dosen untuk melanjutkan studi doktoral, tetapi juga bekerja secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi dosen. Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka motivasi dosen akan meningkat, dan peningkatan motivasi tersebut selanjutnya akan memperkuat kecenderungan dosen untuk mengambil keputusan melanjutkan studi ke jenjang doktoral. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa peran mediasi motivasi berada pada tingkat yang cukup berarti dalam memperkuat hubungan antara dukungan organisasi dan keputusan melanjutkan studi doktoral, sehingga motivasi dapat dipandang sebagai variabel kunci yang menjembatani pengaruh lingkungan organisasi terhadap pengambilan keputusan pengembangan pendidikan dosen.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dosen di lingkungan perguruan tinggi. Dukungan tersebut mencakup berbagai aspek seperti perhatian institusi terhadap pengembangan karier, penyediaan fasilitas akademik, serta kebijakan yang mendukung peningkatan kompetensi dosen. Dalam perspektif Social Exchange Theory, hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik, di mana dukungan yang diberikan organisasi akan dibalas dengan sikap positif berupa peningkatan motivasi dan keterlibatan kerja. Cropanzano et al. (2017) menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan fondasi penting dalam membangun hubungan psikologis yang kuat antara karyawan dan institusi.

Temuan penelitian ini juga memperkuat pandangan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang sangat menentukan dalam perilaku pengembangan diri dosen, termasuk keputusan untuk melanjutkan studi doktoral. Motivasi yang muncul dari dorongan intrinsik seperti kebutuhan akan pencapaian akademik dan pengembangan kompetensi, serta dorongan ekstrinsik seperti peningkatan karier dan pengakuan profesional, menjadi pendorong utama dalam pengambilan keputusan akademik. Menurut Gagné et al. (2019), motivasi kerja yang berkualitas tinggi terbentuk ketika individu merasa memiliki otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerjanya.

Selain itu, dukungan organisasi terbukti tidak hanya berpengaruh secara langsung

terhadap keputusan dosen dalam melanjutkan studi doctoral, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara lingkungan organisasi dan keputusan individu. Ketika organisasi menyediakan dukungan yang memadai, dosen akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kapasitas akademiknya, yang pada akhirnya berkontribusi pada keputusan untuk melanjutkan studi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bakker dan Demerouti (2017) yang menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan dapat meningkatkan motivasi yang kemudian berdampak pada keputusan karier individu.

Lebih lanjut, pengaruh dukungan organisasi terhadap keputusan melanjutkan studi doctoral menunjukkan bahwa lingkungan institusional memiliki peran strategis dalam membentuk arah pengembangan karier dosen. Dukungan berupa kebijakan pendidikan lanjutan, insentif akademik, serta fleksibilitas kerja menjadi faktor yang memperkuat keyakinan dosen untuk melanjutkan pendidikan. Dalam kerangka Job Demands-Resources Model, sumber daya organisasi berfungsi sebagai faktor pendorong utama yang mengurangi hambatan psikologis dan meningkatkan kesiapan individu dalam mengambil keputusan pengembangan karier (Bakker & Albrecht, 2018).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki kontribusi langsung terhadap keputusan dosen untuk melanjutkan studi doctoral. Motivasi yang tinggi mencerminkan adanya komitmen terhadap pengembangan diri dan orientasi jangka panjang dalam karier akademik. Dosen yang memiliki motivasi kuat cenderung lebih mampu menghadapi tantangan seperti beban kerja, tuntutan akademik, dan keterbatasan waktu. Schunk dan DiBenedetto (2020) menekankan bahwa motivasi merupakan prediktor penting dalam perilaku belajar dan pengambilan keputusan yang berorientasi pada pencapaian jangka panjang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara dukungan organisasi dan motivasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keputusan dosen untuk melanjutkan studi doctoral. Model penelitian ini menegaskan bahwa pengambilan keputusan akademik tidak hanya ditentukan oleh faktor internal individu, tetapi juga dipengaruhi secara kuat oleh faktor eksternal organisasi. Dengan demikian, interaksi antara faktor psikologis dan faktor struktural menjadi kunci dalam memahami perilaku pengembangan karier dosen di perguruan tinggi.

Implikasi temuan ini menunjukkan bahwa institusi pendidikan tinggi perlu memperkuat sistem dukungan organisasi yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam mendukung pengembangan akademik dosen. Peningkatan dukungan tersebut akan berdampak pada peningkatan motivasi, yang pada akhirnya mendorong lebih banyak dosen untuk melanjutkan studi doctoral. Hal ini penting dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dosen dan daya saing institusi di tingkat nasional maupun internasional.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan motivasi dosen memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk keputusan dosen untuk melanjutkan studi doctoral. Secara substantif, temuan ini mengandung makna bahwa pengembangan sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi tidak dapat dilepaskan dari kualitas dukungan yang diberikan institusi. Dukungan organisasi yang baik menciptakan iklim akademik yang kondusif, sehingga dosen merasa dihargai, didukung, dan memiliki ruang yang memadai untuk mengembangkan kapasitas dirinya.

Kondisi tersebut pada akhirnya membentuk dorongan internal yang lebih kuat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Lebih lanjut, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi dosen merupakan faktor kunci yang menjembatani pengaruh lingkungan organisasi terhadap keputusan pengembangan pendidikan. Motivasi tidak hanya berfungsi sebagai respons terhadap dukungan eksternal, tetapi juga sebagai mekanisme internal yang mengubah persepsi dukungan menjadi tindakan nyata dalam bentuk keputusan melanjutkan studi doctoral. Dengan demikian, penguatan motivasi menjadi aspek strategis yang harus diperhatikan oleh perguruan tinggi, karena tanpa motivasi yang memadai, dukungan organisasi tidak akan sepenuhnya terkonversi menjadi keputusan pengembangan karier akademik.

Penelitian ini memiliki implikasi bahwa peningkatan jumlah dosen berkualifikasi doktor tidak cukup hanya melalui kebijakan formal, tetapi juga membutuhkan pendekatan yang holistik yang mengintegrasikan dukungan organisasi dan penguatan motivasi individu. Perguruan tinggi perlu membangun sistem dukungan yang berkelanjutan, baik dalam bentuk kebijakan, fasilitas, maupun budaya akademik yang mendukung pengembangan diri. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya sinergi antara faktor institusional dan psikologis dalam mendorong peningkatan kualitas sumber daya dosen secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, S., Islam, T., & Usman, A. (2022). Perceived Organizational Support and Career Development Outcomes: The Mediating Role of Employee Motivation. *Journal of Public Affairs*, 22(4), 1–13.
- Alshaikhmubarak, A., Madini, A. A., & Alonazi, W. B. (2021). Factors Influencing Academic Staff Decisions Toward Higher Education Development Programs. *International Journal of Educational Management*, 35(7), 1415–1430.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2021). The Impact of Perceived Organizational Support on Employees' Motivation and Engagement. *Current Psychology*, 40(5), 2345–2355.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review. *Journal of Management*, 43(6), 1680–1703.
- Djungjuran, D., Pawirosumarto, S., & Yazid, M. F. M. (2020). Perceived Organizational Support and Procedural Justice towards Job Performance of Higher Education Institute. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(7), 5412–5424.
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101–124.
- Gagné, M., et al. (2019). The role of autonomy support and motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 29(1), 100–114.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.

- Muthoharoh, I., Suryadi, & Matin. (2021). Examining Influence of Perceived Organizational Support (POS) and Trust on Organizational Citizenship Behavior of Lecturer. *Psychology and Education Journal*, 58(5), 5310–5319.
- Nguyen, T. D., Bui, T. H. V., Nguyen, T. L. T., Tran, M. D., & Tran, T. K. N. (2021). Perception of Organizational Support to Lecturers' Research Motivation: The Case of Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 657–666.
- Rafsanjani, M. A., Ghofur, M. A., Fitrayati, D., & Dewi, R. M. (2020). Does Perceived Organizational Support Mitigate the Negative Effect of Teacher-Researcher Role Conflict among Lecturers? Evidence from Indonesia. *Pedagogika*, 138(2), 25–36.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(2), 101860–101872.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832.
- Sulistiyani, E. (2022). Perceived Organizational Support and Performance: The Mediating Effect of Affective Values. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(1), 86–101.
- van der Wal, M. M., den Brok, P. J., Hooijer, J. G., Martens, R. L., & Beijaard, D. (2020). Teachers' Learning and Professional Development: The Role of Motivation and Career Aspirations. *Teaching and Teacher Education*, 91(3), 103–118.
- Wilkesmann, U., & Vorberg, R. (2021). The Influence of Relatedness and Organizational Resources on Teaching Motivation in Continuing Higher Education. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 44(3), 263–284.
- Young, M., & Bowers, J. (2021). Examining the Relationships among Managerial Coaching, Perceived Organizational Support, and Job Engagement in the US Higher Education Context. *European Journal of Training and Development*, 46(5–6), 563–584.