



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU PROAKTIF PENELITIAN (STUDI KASUS PADA DOSEN DI POLITEKNIK LP3I JAKARTA): PENDEKATAN TEORI DETERMINASI DIRI

Hanifah Fauziyah Nibras¹, Sunu Widianto²

^{1,2} Universitas Padjajaran, Bandung

email: Hanifahfn2@gmail.com^{1*}, sunu.widianto@mail.unpad.ac.id²

ABSTRAK

Banyaknya dosen dan perguruan tinggi tidak serta merta menjadikan publikasi hasil penelitian menjadi tinggi karena publikasi hasil penelitian Indonesia masih rendah di tingkat internasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku proaktif penelitian (studi kasus pada dosen di politeknik LP3I Jakarta): pendekatan teori determinasi diri. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel dalam penelitian ini adalah dosen Politeknik LP3I Jakarta sejumlah 99 orang. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui F_{hitung} sebesar 85,297 pada tingkat signifikansi pada pengujian secara simultan menggunakan $\alpha = 0.05$ atau 5% dengan derajat bebas $df_1 = 2$, $df_2 = 96$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,091. Sehingga dapat disimpulkan, dengan kriteria penerimaan signifikansi $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $85,297 > 3091$ maka diketahui bahwa $H_{1.3}$ diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, Perilaku Proaktif Penelitian*

ABSTRACT

The number of lecturers and universities does not necessarily result in high research publications because Indonesian research publications are still low at the international level. This study aims to determine work motivation and perceptions of organizational support for proactive research behavior (case study of lecturers at the LP3I Jakarta Polytechnic): a self-determination theory approach. This study uses quantitative research with a sample in this study being 99 lecturers at the LP3I Jakarta Polytechnic. Based on the results of the study, it can be seen that F count is 85.297 at a significance level in simultaneous testing using $\alpha = 0.05$ or 5% with degrees of freedom $df_1 = 2$, $df_2 = 96$, an F table value of 3.091 is obtained. So it can be concluded, with the criteria for accepting significance $F \text{ count} > F \text{ table}$ or $85.297 > 3091$, it is known that $H_{1.3}$ is accepted, meaning that there is an influence of work motivation and Perception of Organizational Support on Proactive Research Behavior at the LP3I Jakarta Polytechnic

Keywords: *Work Motivation, Perception of Organizational Support, Proactive Research Behavior*

PENDAHULUAN

Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Perguruan Tinggi mengklasifikasikan penilaian perguruan tinggi ke dalam 4 (empat) komponen pokok yaitu kualitas Sumber Daya Manusia, kualitas kelembagaan, kualitas aktivitas kemahasiswaan dan kualitas penelitian dan publikasi ilmiah. Keempat komponen tersebut merupakan aspek yang harus selalu ditingkatkan oleh perguruan tinggi di Indonesia. Sehingga pengembangan sumber daya manusia menjadi fokus utama bagi organisasi yang ingin tetap relevan dan memiliki daya saing. Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga penelitian dengan sumber daya manusia IPTEK terbesar di Indonesia dan berkontribusi besar terhadap pencapaian target output penelitian di Indonesia selama lima tahun terakhir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi fenomena



tertentu yang mungkin belum banyak dipahami atau diperhatikan dalam konteks tertentu. Namun, dalam prosesnya, peneliti juga memiliki tanggung jawab moral yang penting untuk memastikan bahwa temuan mereka tidak hanya tertinggal dalam lingkungan akademis, tetapi juga disebarluaskan kepada masyarakat umum untuk kepentingan praktis dan teoritis. Pengembangan Sumber Daya Manusia saat ini tidak lagi pada bagaimana organisasi dapat memotivasi atau memberikan insentif kepada karyawan tetapi pada bagaimana mereka dapat secara efektif menumbuhkan dan mendukung motivasi yang berkualitas tinggi yang berasal dari dalam diri karyawan (Rigby, et al 2018). Tidak terkecuali untuk seorang dosen. Dosen adalah bagian yang sangat penting dalam suatu sistem pendidikan (Rasheed, 2016). Oleh karena itu motivasi dosen merupakan suatu keharusan dan tujuan yang tidak dapat dihindari dalam pengelolaan lembaga di lembaga pendidikan mana pun. Filak dalam Rasheed (2016) menyatakan bahwa motivasi guru/dosen merupakan hal penting dalam keberhasilan dan kinerja dari sebuah sistem pendidikan. Motivasi guru merupakan salah satu kontributor terbesar dalam memaksimalkan kinerja dosen.

Self Determination Theory menjadi landasan teoretis yang relevan dalam memahami perilaku proaktif dosen dalam memenuhi kinerjanya. *Self Determination Theory* menitikberatkan pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dapat membentuk perilaku individu. Dalam konteks dosen, motivasi intrinsik seperti rasa keterlibatan, kepuasan pribadi, dan keinginan untuk berkembang dapat menjadi pemicu utama perilaku proaktif. Di sisi lain, *Perceived Organizational Support* memiliki signifikansi yang tinggi dalam konteks ini, mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi mendukung dan menghargai kontribusi mereka. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat memotivasi karyawan untuk mengambil inisiatif dan bertindak proaktif. Sebagai dosen yang berkontribusi pada keberhasilan institusi, persepsi terhadap dukungan organisasi dapat memotivasi atau menghambat perilaku proaktif. Jiang et al. (2022) menegaskan bahwa individu yang proaktif cenderung memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan. Hal ini membuat mereka mampu mengaitkan perubahan dengan keterampilan mereka, yang kemudian meningkatkan kecenderungan mereka untuk menangkap dan mengeksplorasi peluang karir.

Eisenberger et al. (2020) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) adalah pandangan karyawan terhadap seberapa organisasi menghargai dan peduli terhadap mereka. Dukungan positif dari organisasi memengaruhi persepsi karyawan. Karyawan dengan POS tinggi cenderung memberikan kinerja lebih baik. Jika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung merasa terikat dan memiliki pandangan positif terhadap organisasi (Susmiati & Sudarma, 2021). Meskipun literatur telah mengidentifikasi hubungan antara *Self Determination Theory*, *Perceived Organizational Support*, dan proaktivitas secara terpisah, penelitian yang menyelidiki keterkaitan ketiganya masih terbatas, terlebih lagi penelitian khusus yang mengeksplorasi dampak dua faktor ini pada dosen masih terbatas. Dikutip dari Maryani, Yani et al (2021), Definisi motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, bekerja, atau mencapai tujuan dalam konteks lingkungan kerja. Motivasi kerja mencakup beragam faktor yang mempengaruhi tingkat energi, antusiasme, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Ini melibatkan keinginan untuk mencapai prestasi, kepuasan pribadi, pengakuan, dan hadiah materi atau non-materi lainnya. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri individu (seperti tujuan pribadi, kepuasan intrinsik, dan nilai-nilai) atau dari luar (seperti insentif finansial, pengakuan atas kinerja, dan lingkungan kerja yang mendukung). Peran penting motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja individu serta memengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Ismail et al (2022) definisi lain dari motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau melaksanakan tugas dengan maksimal di



lingkungan kerja. Motivasi kerja mungkin berasal dari kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, atau rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Ini juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti insentif finansial, peningkatan status, atau lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi kerja sangat penting karena dapat memengaruhi tingkat kinerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan di suatu organisasi. Terdapat banyak pendekatan dalam motivasi salah satu diantaranya adalah pendekatan Self Determination Theory. Karena keberhasilan seseorang sangat bergantung pada motivasi, maka hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai (Ismail et all, 2022). *Self Determination Theory* (SDT) merupakan teori motivasi yang telah diterapkan di banyak bidang kehidupan seperti kesehatan, olahraga, pendidikan dan pekerjaan. Para peneliti telah menemukan melalui banyak penelitian bahwa ketika orang lebih termotivasi secara mandiri, mereka lebih mungkin mencapai tujuan

Self Determination Theory (SDT) menyatakan bahwa semua manusia memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar otonomi, kompetensi, dan keterhubungan yang mendasari pertumbuhan dan perkembangan, hal ini sesuai dengan dimensi *Self Determination Theory* (SDT) menurut Richard et al (2017), *Self Determination Theory* mengutamakan tiga kebutuhan psikologis dasar individu yang merupakan landasan utama dari *Self Determination Theory*, yaitu: Otonomi (*Autonomy*), Kompetensi (*Competence*), Keterkaitan (*Relatedness*). Persepsi pegawai mengenai tingkat kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai disebut dengan perceived organizational support (POS) (Rhoades & Eisenberger, 2002). Sabir dalam Hastho et al (2023) mendefinisikan *Perceived Organizational Support (POS)* adalah persepsi atau pandangan subjektif yang dimiliki oleh karyawan terhadap sejauh mana organisasi memberikan dukungan terhadap kebutuhan individu, memperhatikan kepentingan karyawan, dan memberikan perlakuan yang adil dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. POS mencakup persepsi karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan perilaku organisasi yang menunjukkan perhatian dan dukungan terhadap mereka sebagai anggota organisasi. Hal ini mencakup dukungan dari atasan, rekognisi atas kontribusi karyawan, keadilan dalam penilaian kinerja, kejelasan komunikasi organisasi, serta ketersediaan sumber daya dan bantuan yang diberikan kepada karyawan. Persepsi terhadap dukungan organisasi ini dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di tempat kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tjandra et al. (2018), Eisenberger menguraikan dimensi dari Perceived Organizational Support sebagai berikut: Keadilan Prosedural, Dukungan Atasan, Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja

Proactive Behaviour berfokus pada masa depan dan kesadaran yang menekankan pada spontanitas, orientasi perubahan, dan orientasi masa depan. Beberapa ahli menganggapnya sebagai proses sosialisasi yang didorong oleh individu itu sendiri (Xi Li, 2020). Dalam penelitian Farmanesh et.al (2019) menentukan dimensi dari *Proactive Behaviour* terdiri dari:

1. *Proactive Work Behaviour*
2. *Proactive Strategic Behaviour*
3. *Proactive PE (Person Environment)-Fit Behaviour*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku proaktif dosen di Politeknik LP3I Jakarta. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditentukan berdasarkan teori determinasi diri. Data primer akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada seluruh dosen tetap Politeknik LP3I Jakarta sebagai populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen Politeknik LP3I Jakarta sejumlah 99 orang. Kuesioner akan



berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel motivasi kerja (instrinsik dan ekstrinsik), persepsi dukungan organisasi, dan perilaku proaktif, dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur respons responden.

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen akan dilakukan sebelum pengumpulan data utama. Validitas instrumen akan diuji menggunakan analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis - CFA*) untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mengukur konstruk yang dimaksud. Reliabilitas instrumen akan diuji menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan nilai minimal 0,70 sebagai indikator reliabilitas yang dapat diterima. Setelah data terkumpul, analisis deskriptif akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data pada setiap variabel.

Analisis data utama akan dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan *software PLS*. SEM dipilih karena kemampuannya untuk menguji hubungan antar variabel laten (konstruk yang tidak dapat diukur secara langsung) dan variabel manifes (item pertanyaan) secara simultan. Model struktural yang diuji akan menggambarkan hubungan kausal antara motivasi kerja, persepsi dukungan organisasi, dan perilaku proaktif sesuai dengan hipotesis yang diajukan berdasarkan teori determinasi diri.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan pengaruh yang akan dicari dimana pengaruh antar variable akan menentukan seberapa besar model ini dapat memberikan penjelasan terhadap pengaruh yang ada. Perbandingan *probabilistic value (P-Value)* dengan tingkat signifikansi ataupun membandingkan t hitung dengan t tabel. Dalam kaidah keputusan maka kriteria penerimaan atau penolakan *Null Hypotheses* (Hipotesis Kerja) dapat dilakukan berdasarkan *probabilistic value (P-Value)* dan t-hitung dengan kriteria sebagai berikut dimana menggunakan (*P-Value*) : dan tingkat signifikansi α sebagai berikut:

- H_0 diterima apabila $P-Value > \alpha$
- H_0 ditolak apabila $P-Value < \alpha$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen Penelitian

Uji Reliability

Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* untuk mengetahui baik tidaknya reliabilitas konstruk. Masing-masing konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0,70 (Hair et al, 2019) dapat dikatakan reliabel, namun jika *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0,60 masih dapat dikatakan reliabel. Berikut disajikan hasil uji *reliability* menggunakan program Smart PLS 3.

Tabel 1. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel Laten	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Otonomi (X1.1)	0,939	0,954
Kompetensi (X1.2)	0,932	0,947
Keterkaitan (X1.3)	0,992	0,993
Keadilan Prosedural (X2.1)	0,841	0,904
Dukungan Atasan (X2.2)	0,807	0,912
Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja (X2.3)	0,939	0,956
Proactive Work Behaviour (Perilaku kerja proaktif) (Y1)	0,868	0,910

Proactive Strategic Behaviour (Perilaku Strategik Proaktif) (Y2)	0,826	0,896
Proactive PE (Person Environment) Fit Behaviour (Perilaku Kesesuaian Lingkungan Proaktif) (Y3)	0,896	0,929
Motivasi kerja pendekatan Self Determination Theory (X1)	0,960	0,964
Persepsi Dukungan Organisasi(X2)	0,951	0,959
Perilaku Proaktif Penelitian (Y)	0,938	0,947

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat konstruk laten memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7, hal tersebut mengindikasikan bahwa konstruk laten memiliki *reliability* yang baik. Selain itu pada nilai *composite reliability* seluruh konstruk laten juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70. Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang diperoleh, menunjukkan bahwa model memiliki reliabilitas yang baik.

Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Evaluasi inner model merupakan analisa hasil hubungan antar konstruk. Pengujian inner model terdiri dari R square, f square, Q-square predictive relevance, dan uji hipotesis.

R-Square

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian dengan SmartPLS 3, diperoleh hasil R Square sebagai berikut.

Tabel 2. R Square

	R Square	Hubungan
Perilaku Proaktif Penelitian (Y)	0,640	Moderat

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Menurut Chin (1998) dalam Yamin and Kurniawan (2011:21), R Square dengan nilai 0,67 menunjukkan model kuat, nilai 0,33 menunjukkan model moderate dan nilai 0,19 menunjukkan model lemah. Dari hasil tabel 4.37 dapat dilihat R-Square untuk variabel Perilaku Proaktif Penelitian sebesar 0,640 yang berarti bahwa motivasi kerja pendekatan *self determination theory* dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap *Perilaku Proaktif Penelitian* sebesar 64,0%, sedangkan sisanya sebesar 36,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

f-Square

Selanjutnya adalah melihat nilai f Square. Nilai f Square sebesar 0.02 menunjukkan rating kecil, Effect Size 0.15 menunjukkan rating menengah dan Effect Size 0.35 menunjukkan rating besar (Cohen, 1988 dalam Yamin and Kurniawan (2011:21). Berdasarkan hasil pengujian dengan SmartPLS 3, diperoleh hasil F Square sebagai berikut.

Tabel 3. f Square

Variabel	Effect Size	Rating
Perilaku Proaktif Penelitian (Y)		
Motivasi kerja pendekatan Self Determination Theory (X1)	0,226	Moderat
Persepsi Dukungan Organisasi(X2)	0,245	Moderat

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Q² Predictive Relevance

Pengujian *Q-square* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Cohen, 1988 dalam Yamin and Kurniawan (2011:21). Nilai *Q-square* yang diperoleh dengan menggunakan nilai R² pada tabel di atas, diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4. Q² Predictive Relevance

	SSO	SSE	Q² (=1-SSE/SSO)
Perilaku Proaktif Penelitian (Y)	1089,000	663,396	0,391

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai *Q square* lebih besar dari 0, hal ini berarti nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik sehingga model mempunyai relevansi prediktif. Hal ini berarti terdapat 0,391 atau 39,1% pengaruh relatif model struktural terhadap pengukuran observasi untuk variabel laten endogen, dan sebanyak 60,9% merupakan galat model.

Goodness of Fit (GoF)

Index ini digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Nilai GoF 0.10 disimpulkan bahwa GoF termasuk dalam kategori *small*, Nilai GoF 0.250 disimpulkan bahwa GoF termasuk dalam kategori *medium* dan Nilai GoF 0.36 disimpulkan bahwa GoF termasuk dalam kategori *large*. Untuk alasan ini *GoF index* dihitung dari akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-square* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{\text{Avrg AVE} \times \text{Avrg R}^2} \\ &= \sqrt{0,760 \times 0,790} \\ &= 0,775 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai GoF yang diperoleh sebesar 0,775, maka diketahui bahwa nilai GoF nya termasuk dalam kategori *large* (tinggi).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *path coefficient*, *t-value*, dan *p-value*. Untuk menilai signifikansi dan prediksi dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai *path coefficient* dan *t-value* (Kock, N. 2016). Menurut Kock, N (2016) menilai prediksi dan signifikansi dalam pengujian hipotesis dapat dilihat *p-value*. Nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Nilai T-tabel

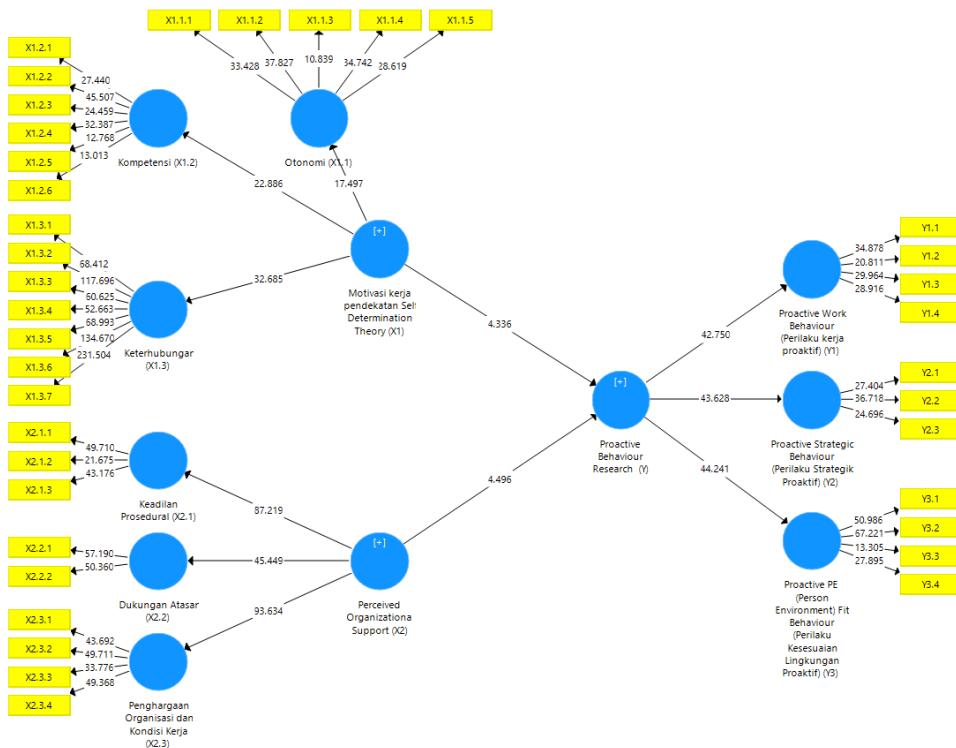
	Two-tailed
t-tabel	1,96

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Menurut Kock, N. (2016), dengan tingkat kepercayaan 95% (alpha 5%), *two-tailed*, diperoleh nilai t-tabel sebagai berikut:

1. Jika nilai t-statistik $\geq 1,96$ (digunakan untuk pengaruh langsung), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika nilai t-statistik $< 1,96$ (digunakan untuk pengaruh langsung), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Besarnya nilai signifikansi antar variabel yang diuji disajikan dalam bentuk nilai yang terdapat pada anak panah yang menghubungkan satu dari variabel ke variabel yang menjadi tujuan.



Gambar 1. Nilai Signifikansi (t-hitung)

Sumber: Output pengolahan data menggunakan SmartPLS (2024)

Dengan output t-statistics di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta

Hipotesis ke-1 yang akan diuji adalah pengaruh motivasi kerja terhadap *Perilaku Proaktif Penelitian* di Politeknik LP3I Jakarta, maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

$H_0.1: \gamma_1 = 0$; Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *Perilaku Proaktif Penelitian* di Politeknik LP3I Jakarta.

$H_{1.1}: \gamma_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *Perilaku Proaktif Penelitian* di Politeknik LP3I Jakarta.

Tabel 5. Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta

Koefisien Jalur	t _{hitung}	p-value	H _{0.1}	H _{1.1}
0,421	4,336	0,000	Ditolak	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 4,336 dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai p-value 0,000 < 0,05 (pada alpha 5%) maka diputuskan untuk menolak H_{0.1} sehingga H_{1.1} diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *Perilaku Proaktif Penelitian* di Politeknik LP3I Jakarta.



Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta

Hipotesis ke-2 yang akan diuji adalah pengaruh Persepsi Dukungan Organisasiterhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta, maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

$H_{0.2}$: $\gamma_2 = 0$; Tidak terdapat pengaruh Persepsi Dukungan Organisasiterhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta.

$H_{1.2}$: $\gamma_2 \neq 0$; Terdapat pengaruh Persepsi Dukungan Organisasiterhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta.

Tabel 6. Hasil Pengujian Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasiterhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta

Koefisien Jalur	t _{hitung}	p-value	H _{0.2}	H _{1.2}
0,438	4,496	0,000	Ditolak	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Persepsi Dukungan Organisasisebesar 4,496 dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai p-value $0,000 < 0,05$ (pada alpha 5%) maka diputuskan untuk menolak $H_{0.2}$ sehingga $H_{1.2}$ diterima. Artinya terdapat pengaruh Persepsi Dukungan Organisasiterhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasiterhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta

Hipotesis ke-3 yang akan diuji adalah pengaruh motivasi kerja dan Persepsi Dukungan Organisasiterhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta, maka dilakukan pengujian secara simultan dengan hipotesis berikut.

$H_{0.3}$: $\gamma_1\gamma_2 = 0$; Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta.

$H_{1.3}$: $\gamma_1\gamma_2 \neq 0$; Terdapat pengaruh motivasi kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Proaktif Penelitian menghasilkan nilai R square sebesar 0,640, sehingga selanjutnya dilakukan perhitungan F hitung sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{(n-k-1)R^2}{k(1-R^2)}$$

$$F_{\text{hitung}} = \frac{(99-2-1)0,640}{2(1-0,640)}$$

$$F_{\text{hitung}} = 85,297$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui F_{hitung} sebesar 85,297 pada tingkat signifikansi pada pengujian secara simultan menggunakan $\alpha = 0.05$ atau 5% dengan derajat bebas $df_1 = k = 2$, $df_2 = n - k - 1 = 99 - 2 - 1 = 96$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,091. Sehingga dapat disimpulkan, dengan kriteria penerimaan signifikansi $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $85,297 > 3091$ maka diketahui bahwa $H_{1.3}$ diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta

Pembahasan



Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku proaktif dosen di Politeknik LP3I Jakarta. Koefisien jalur sebesar 0.421 dengan nilai *p-value* 0.000 mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dosen, baik intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku proaktif. Hasil ini mendukung teori determinasi diri yang menyatakan bahwa motivasi, terutama motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu, merupakan pendorong utama perilaku proaktif (Ryan & Deci, 2000). Individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, memiliki inisiatif, dan mencari cara-cara baru untuk meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan positif antara motivasi kerja dan perilaku proaktif di berbagai konteks organisasi (Li, 2020; Farmanesh et al., 2021; Yani et al., 2021). Misalnya, penelitian Yani et al. (2021) pada pegawai sekretariat daerah menemukan bahwa motivasi kerja, bersama dengan disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang salah satu dimensinya adalah perilaku proaktif.

Lebih lanjut, hasil ini juga mengimplikasikan pentingnya bagi Politeknik LP3I Jakarta untuk terus berupaya meningkatkan motivasi kerja dosen. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan kesempatan pengembangan karir, memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Peningkatan motivasi kerja dosen tidak hanya akan berdampak pada peningkatan perilaku proaktif, tetapi juga dapat berdampak positif pada kinerja dosen secara keseluruhan, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di Politeknik LP3I Jakarta. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan motivasi kerja dosen merupakan investasi strategis bagi institusi.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku proaktif dosen di Politeknik LP3I Jakarta. Koefisien jalur sebesar 0.438 dan nilai *p-value* 0.000 mengindikasikan bahwa semakin tinggi dosen merasa didukung oleh organisasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan perilaku proaktif. Hasil ini mendukung konsep bahwa ketika karyawan merasa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bertindak melebihi tugas formal mereka dan berkontribusi secara aktif pada keberhasilan organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan berbagai bentuk perilaku proaktif, seperti *taking charge, voice*, dan *innovative work behavior* (Hastho Joko Nur Utomo et al., 2023; Sabir et al., 2022; Tjandra et al., 2018). Penelitian oleh Hastho Joko Nur Utomo et al. (2023) pada UKM, misalnya, menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mendorong perilaku kerja inovatif karyawan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa Politeknik LP3I Jakarta perlu secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi para dosen. Dukungan organisasi dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti memberikan umpan balik yang konstruktif, menyediakan sumber daya yang memadai, memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta mengakui dan menghargai kontribusi dosen. Dengan meningkatkan persepsi dukungan organisasi, Politeknik LP3I Jakarta tidak hanya dapat mendorong perilaku proaktif dosen, tetapi juga meningkatkan keterikatan, kepuasan kerja, dan kinerja dosen secara keseluruhan. Hal ini pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan institusi.

***Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Proaktif Penelitian di Politeknik LP3I Jakarta***

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku proaktif dosen di Politeknik LP3I Jakarta. Nilai F-hitung yang jauh lebih besar dari F-tabel ($85.297 > 3.091$) dengan R-square sebesar 0.640 mengindikasikan bahwa 64% varians dalam perilaku proaktif dapat dijelaskan oleh variasi dalam motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini memiliki kontribusi yang kuat dan substansial dalam membentuk perilaku proaktif. Temuan ini memperkuat dan memperluas temuan sebelumnya yang menguji pengaruh parsial dari masing-masing variabel (Hastho Joko Nur Utomo et al., 2023; Sabir et al., 2022; Yani et al., 2021). Secara konseptual, hasil ini sejalan dengan integrasi teori determinasi diri dan teori dukungan organisasi, yang menunjukkan bahwa perilaku proaktif tidak hanya didorong oleh faktor internal individu (motivasi), tetapi juga oleh faktor eksternal (persepsi dukungan dari lingkungan kerja) (Rigby & Ryan, 2018; Eisenberger et al., 2020). Kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan persepsi dukungan organisasi yang kuat menciptakan sinergi yang mendorong dosen untuk lebih aktif, inisiatif, dan berorientasi pada solusi.

Implikasi penting dari temuan ini adalah perlunya pendekatan holistik dalam upaya meningkatkan perilaku proaktif dosen. Politeknik LP3I Jakarta tidak bisa hanya berfokus pada peningkatan motivasi kerja atau hanya pada penciptaan lingkungan yang mendukung, tetapi harus melakukan keduanya secara bersamaan. Program pengembangan profesional yang dirancang untuk meningkatkan motivasi intrinsik dosen, seperti pelatihan, *workshop*, dan pemberian otonomi, harus diimbangi dengan kebijakan dan praktik manajemen yang menunjukkan dukungan organisasi yang nyata. Kebijakan ini bisa berupa pemberian umpan balik yang teratur dan konstruktif, penyediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai, serta pengakuan atas prestasi dan kontribusi dosen. Dengan mengintegrasikan strategi peningkatan motivasi dan dukungan organisasi, Politeknik LP3I Jakarta dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk menumbuhkan perilaku proaktif di kalangan dosen, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas institusi.

KESIMPULAN

Penelitian ini meneliti pengaruh motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku proaktif dosen di Politeknik LP3I Jakarta. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, secara signifikan mendorong perilaku proaktif. Dosen yang termotivasi cenderung lebih inisiatif dan berorientasi pada peningkatan kinerja. Selain itu, persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh positif; dosen yang merasa didukung cenderung lebih proaktif. Secara simultan, kedua variabel ini menjelaskan 64% varians perilaku proaktif, menggarisbawahi pentingnya faktor internal dan eksternal. Implikasinya, Politeknik LP3I Jakarta perlu menerapkan pendekatan holistik, memadukan pengembangan motivasi kerja dosen (melalui pelatihan, pengakuan, dll.) dengan penciptaan lingkungan yang mendukung (umpan balik konstruktif, sumber daya, dll.). Strategi terintegrasi ini akan menumbuhkan perilaku proaktif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Deci, E. L., et al. (2017). Self-determination theory in work organizations: State of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 4, 19-43.



- Eisenberger, R., et al. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124.
- Eisenberger, R., et al. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124.
- Farmanesh, P., et al. (2021). Mapping the relationship between proactive behaviour and talent management practices; The mediating role of organization commitment. *Journal Applied Research in Higher Education*.
- Farmanesh, P., et al. (2021). Mapping the relationship between proactive behaviour and talent management practices; The mediating role of organization commitment. *Journal Applied Research in Higher Education*.
- Hair, J. F., et al. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hastho Joko Nur Utomo, et al. (2023). Investigating the role of innovative work behavior, organizational trust, perceived organizational support: An empirical study on smes performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(3).
- Ismail, H., et al. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 47-58.
- Jiang, W., et al. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 9(9), 1567.
- Kock, N. (2016). Hypothesis testing with confidence intervals and P values in PLS-SEM. *International Journal of e-Collaboration*, 12(3), 1–6.
- Li, X. (2020). The preliminary literature review of proactive behavior. *American Journal of Industrial and Business Management*, 10, 915–919. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2020.105061>
- Li, X. (2020). The preliminary literature review of proactive behavior. *American Journal of Industrial and Business Management*, 10, 915–919.
- Rasheed, M. I., et al. (2016). Factors affecting teachers' motivation: An HRM challenge for public sector higher educational institutions of Pakistan (HEIs). *International Journal of Educational Management*, 30(1), 101-114.
- Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2018). Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133–147.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sabir, I., et al. (2022). The impact of perceived organizational support on the performance of employees in IT companies – a comparison between Pakistan and Saudi Arabia. *The International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 795–815.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan-keahlian* (Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susmiati, & Sudarma, K. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 79–87.



Tjandra, H. C., et al. (2018). Pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen afektif karyawan hotel di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 510–523.

Xi Li. (2020). The Preliminary Literature Review of Proactive Behaviour. *American Journal of Industrial and Business Management*, 10, 915-919.

Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi baru mengolah data penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Salemba Infotek.

Yani, M., et al. (2021). The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogorcity. *Iломата International Journal of Social Science*, 2(2), 89-99.