

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perguruan Tinggi (PT) sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional diharapkan mempunyai peran penting dan strategis untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Pasal 1 butir 2 yang dimaksud dengan Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah Pendidikan Menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan Bangsa Indonesia. Pendidikan Tinggi mempunyai fungsi: (a) mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa; (b) mengembangkan Sivitas Akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma; dan (c) mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora.

Dosen sebagai salah satu komponen terpenting dalam pendidikan tinggi mempunyai peran yang sangat signifikan bagi PT untuk menjalankan fungsinya. Lebih dari itu, peran dosen diharapkan dapat mengejar kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dari negara-negara lain terutama negara-negara di Asia. Dengan diberlakukannya Undang-Undang

Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka peran dan tugas pokok dosen telah berkembang dari yang semula lebih ditekankan pada tugas mengajar telah berubah menjadi pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Perubahan yang bersifat mendasar ini menuntut penyesuaian yang bersifat mendasar pula terhadap pemahaman dan persyaratan jabatan akademik dosen. Lebih lanjut, dosen harus mempunyai empat kompetensi dasar, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Makna dari ketentuan di atas maka dosen mempunyai karakteristik umum sebagai pendidik dengan ciri pembeda utama (*discriminant trait*) sebagai ilmuwan. Selain itu seorang dosen harus memiliki kinerja, integritas, etika dan tata krama, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Tugas utama dosen dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi merupakan satu kesatuan dharma atau kegiatan, karena ketiga dharma tersebut hanya dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan, karena saling terkait dan mendukung satu sama lain. Dharma pendidikan dan pengajaran akan menghasilkan problematik dan konsep-konsep yang dapat menggerakkan penelitian untuk menghasilkan publikasi ilmiah, sebaliknya dari penelitian dan publikasi ilmiah akan memperkaya dan memperbaharui khasanah ilmu untuk digunakan dalam pendidikan dan pengajaran. Hasil penelitian dan publikasi akan menghasilkan bahan pengajaran yang terbaharui terus menerus dan

mutakhir. Di pihak lain hasil dharma penelitian akan dapat diaplikasikan dalam dharma pengabdian kepada masyarakat serta berlaku sebaliknya, hasil dharma pengabdian akan menginspirasi dalam penelitian. Dengan demikian tampak dengan jelas bahwa dharma penelitian memberikan sumbangan cukup besar pada dharma yang lain. Oleh karena itu, kinerja seorang dosen terlihat dari produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah atas hasil penelitiannya.

Kemampuan mendorong sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitasnya dengan baik dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu faktor internal maupun eksternal. Faktor internal merupakan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri (*personal factors*), salah satunya adalah motivasi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:114), kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena menurut Indrasari (2019:178) bahwa seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial suatu organisasi mempunyai peranan penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar organisasi. Peran-peran tersebut yaitu : sebagai katalisator, sebagai fasilitator, sebagai pemecah masalah, sebagai penghubung sumber, dan sebagai komunikator.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria Nancy Fatiria (2021) bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi memiliki pengaruh

secara langsung terhadap kinerja. Namun, hasil untuk pengujian lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi dalam penelitian ini berhasil menjadi variabel mediasi hanya untuk variabel lingkungan kerja, untuk variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi menunjukkan adanya hasil yang tidak signifikan pada perusahaan PT ATM.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016:183), adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebarkannya. Sedarmayanti dan Rahadian (2018), mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara umum penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa topik lingkungan kerja yang diteliti erat kaitannya dengan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan produktifitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Riset yang dilakukan oleh Diapari Sosagaon Putra Pane Wibowo (2019:11) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja dosen politeknik di Kota Bekasi. Budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja dosen melalui variabel motivasi pada studi kasus tersebut.

Teori Denison dalam Pranoto (2014) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan, dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan

bagi sistem-sistem dan praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. Schein dalam Ivancevich (2007:44) mendefinisikan budaya organisasi sebagai “suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap sebagai valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya”

Penelitian Djoko Setyo Widodo (2017) terhadap pegawai di lingkungan pemerintahan Depok, menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada motivasi kerja.

Motivasi menurut Hasibuan (2011:117) adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif, agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi banyak melibatkan perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi fisiknya yang ada pada diri masing-masing seperti dorongan untuk bekerja dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab dan berupaya meningkatkan prestasi kerja.

Wirae Gunawan (2022) dalam penelitiannya pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Perhubungan Kabupaten Gunung Mas menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja menjadi variabel mediasi pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Organisasi perguruan tinggi swasta (PTS) yang menyelenggarakan pendidikan tinggi, harus memperhatikan produktivitas para dosennya dan berupaya dalam peningkatan mutu dosen perguruan tinggi melalui publikasi karya ilmiahnya, termasuk karya ilmiah prestisius dan luar biasa. Universitas Katolik Widya Mandira Kupang sebagai salah satu universitas swasta tertua yang telah berdiri sejak 31 Oktober 1984 menyelenggarakan pendidikan tinggi melalui SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 0527/O/1984. Saat ini Universitas Katolik Widya Mandira Kupang memiliki dosen tetap yayasan dan dosen PNS DPK sejumlah 238 orang (data PDDIKTI 2 Maret 2023). Universitas Katolik Widya Mandira Kupang merupakan universitas swasta terbaik di Propinsi NTT. Hal tersebut dibuktikan dengan pencapaian peringkat ranking 1 perguruan tinggi terbaik di Propinsi Nusa Tenggara Timur versi Webometric edisi Januari 2021 (<https://www.kupang.tribunnews.com/>), rangking 3 perguruan tinggi terbaik di Propinsi Nusa Tenggara Timur versi Webometric edisi Juli 2022 (<https://www.rakyatntt.com/>) dan peringkat 3 perguruan tinggi terbaik di Propinsi Nusa Tenggara Timur versi Webometric edisi Juni 2023 (<https://www.batastimor.com>). Sejauh ini dari dosen dengan jumlah tersebut terdapat berbagai kendala dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya

dosen sebagai unjuk tombak dalam kemajuan institusi menuju perguruan tinggi dengan peringkat akreditasi unggul. Masalah yang dihadapi antara lain masih banyak dosen yang kualifikasi akademiknya masih Magister dan jabatan fungsionalnya masih Lektor dan Asisten Ahli.

Dari segi publikasi karya ilmiah baik tingkat internasional dan nasional, para dosen masih belum optimal dalam melaksanakan publikasi. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel. 1.1**  
**Data Publikasi Dosen Unwira Kupang**

No	Jurnal	2020	2021	2022
1.	Scopus	14	12	8
2.	Web of Science (WoS)	0	3	1
3.	Garuda	108	85	188
4.	Google Scholar	216	186	294

Sumber : <https://sinta.kemdikbud.go.id/affiliations/profile>

Fenomena yang ditemui di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dalam konteks bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah dengan motivasi sebagai variabel moderasi dapat dipaparkan fakta sesuai tabel berikut,

**Tabel 1.2.**  
**Data Jabatan Fungsional Dosen Unwira Kupang**

Jumlah Dosen NIDN	Jabatan Fungsional Dosen			
	Tanpa Jabatan	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala
225 orang	41 orang	62 orang	117 orang	5 orang
	18,22%	27,56%	54,22%	2,22%

Sumber : PDDIKTI 2 Maret 2023

Data pada tabel 1.2, bersumber dari PDDIKTI menunjukkan bahwa dari total jumlah 225 orang dosen di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang memiliki NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional) terdapat sebanyak 41 orang dosen yang belum memiliki jabatan fungsional. Dari jumlah tersebut, terdapat 29 orang dosen yang pengurusan NIDN dilakukan di LLDIKTI Wilayah XV (masa jabatan di bawah 2 tahun) dan terdapat 12 orang yang pengurusan NIDN dilakukan di LLDIKTI Wilayah VIII (masa jabatan lebih dari 2 tahun). Data tersebut menunjukkan bahwa 12 orang dosen tersebut seharusnya sudah bisa mengurus jabatan fungsionalnya. Akan tetapi belum semua mengurus jabatan fungsionalnya secara maksimal.

Fakta menunjukkan bahwa dari 225 orang dosen tetap yang memiliki jabatan fungsional (jabfung) Asisten Ahli sejumlah 62 orang atau 27,56% dari total keseluruhan dosen. Dosen dengan jabatan fungsional Lektor sejumlah 122 orang atau 54,22 % dari jumlah keseluruhan dosen. Dosen dengan jabatan akademik Lektor Kepala sejumlah 5 orang Lektor Kepala atau hanya 2,22% dari total jumlah dosen.

Fenomena ini menunjukkan bahwa jumlah dosen dengan jabatan fungsional Lektor Kepala yang terlalu kecil dari sisi jumlah dan presentase sangat tidak menguntungkan bagi peningkatan akreditasi institusi. Fakta dari data di tabel sebelumnya semakin memperkuat asumsi bahwa dosen yang memiliki jabatan fungsional Lektor masih cukup besar. Hal ini sekali lagi mengurangi nilai akreditasi institusi. Apalagi mengingat Universitas Katolik Widya Mandira Kupang sebagai salah satu dari 3 Universitas swasta terbesar dan tertua bersama



STKIP Ruteng (sekarang Universitas Katolik Indonesia St. Paulus Ruteng) dan STFK Ledalero (sekarang IFTK Ledalero) di propinsi NTT.

Peraturan BAN-PT Nomor 3 Tahun 2019 dalam dokumen kriteria 4 tentang SDM Akreditasi Perguruan Tinggi (APT), disebutkan bahwa sebuah Perguruan Tinggi untuk memperoleh status akreditasi unggul wajib memenuhi Jabatan Fungsional dosen dengan syarat minimal Guru Besar 2 orang, Lektor Kepala 15 orang dan sisanya adalah jabatan Lektor dan Asisten Ahli. Berdasarkan peraturan tersebut, maka Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dengan jumlah 238 dosen harus menghasilkan 2 orang Profesor, 15 orang Lektor Kepala, 200 orang jabatan Lektor dan sisanya Asisten Ahli.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Lembaga Penjaminan Mutu pada tanggal 30 Januari 2023 dijelaskan bahwa data jabatan fungsional dosen masih sangat rendah, belum memiliki Profesor dan Lektor Kepala masih sangat kurang (5 orang dosen) sehingga tidak memenuhi predikat akreditasi unggul atau skor 4. Oleh Karena itu, melalui Program Kerja Rektor Tahun 2022/2023, ditargetkan bahwa Unwira harus Unggul di tahun 2025 melalui pembentukan tim akselerasi jabatan fungsional dosen untuk mengurus dokumen untuk 2 orang calon professor dan bagi 30 orang dosen dengan kualifikasi pendidikan doktor diberdayakan untuk mengurus jabatan fungsional Lektor Kepala. Selain pembentukan tim di atas, dibuat juga kontrak kinerja antara Rektor dan Dekan, Dekan dengan Kaprodi, dan Kaprodi dengan Dosen. Dua hal tersebut di atas merupakan bagian dari Indikator Kinerja Utama (IKU) Universitas Katolik Widya Mandira Tahun 2022/2023 yang telah ditandatangani oleh Rektor pada tanggal 30

Agustus 2022. Dengan adanya Indikator Kinerja Utama tersebut diharapkan peran kepemimpinan Rektor Unwira sebagai pemimpin dapat mempengaruhi dan mengarahkan dosen untuk pencapaian Indikator Kinerja Utama tersebut.

Fenomena yang ditemui berdasar fakta dan data didukung oleh Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi nomor 412/O/2022 tentang Rincian Tugas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV salah satunya adalah melaksanakan penilaian angka kredit jabatan akademik dosen dan jabatan fungsional lainnya serta penetapan angka kredit jabatan akademik Asisten Ahli, Lektor, dan Lektor Kepala. Hal ini sebenarnya mendorong dosen untuk mempercepat pengurusan jabatan fungsional dosen. Dalam upaya pencapaian status akreditasi unggul pada program studi, jabatan fungsional dosen memberi bobot yang besar dalam penilaian borang penilaian akreditasi program studi.

Masalah yang dihadapi oleh Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, dapat dilihat dari data pengajuan Penilaian Angka Kredit (PAK) jabatan fungsional pada LL Dikti Wilayah XV sejak awal LLDIKTI Wilayah XV mulai melakukan pelayanan kepada perguruan tinggi swasta yang ada di wilayah NTT (Januari 2021 - Februari 2023), untuk jabatan Asisten Ahli, Lektor dan Lektor Kepala, Unika Widya Mandira Kupang belum optimal. Bagi para dosen yang akan mengajukan kenaikan jabatan fungsional, publikasi karya ilmiah dengan persyaratan dosen tersebut sebagai penulis utama merupakan syarat khusus agar bisa layak mendapatkan kenaikan jabatan fungsional. Untuk lebih detail terkait pengusulan jabatan fungsional pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 1.3.**

**Data Ajuan Jabatan Fungsional Dosen Universitas Katolik Widya  
Mandira Kupang Tahun 2021 - Februari 2023**

No.	Jabatan Fungsional	Tahun 2021	Tahun 2022	Februari 2023
1.	Asisten Ahli	2 orang	13 orang	5 orang
2.	Lektor	4 orang	5 orang	3 orang
3.	Lektor Kepala	1 orang	1 orang	-

Sumber : Pokja Sumber Daya LL Dikti Wilayah XV

Fenomena lain yang ditemui terkait variabel yang diteliti adalah sebagian besar ruang kerja dosen pada Unwira masih belum sesuai dengan persyaratan yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 7 tahun 2020, yaitu setiap dosen memiliki ruang kerja dengan luasan minimal 4 m<sup>2</sup>. Hanya sebagian dosen dengan tugas tambahan (pejabat struktural) saja yang memiliki ukuran luasan ruang kerja yang sesuai dengan Permendikbud tersebut.

Masalah lain yang juga dialami oleh dosen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang berdasarkan wawancara ialah adanya keengganan beberapa dosen NIDN yang masih berkualifikasi pendidikan magister dan doktor yang berpotensi diusulkan ke jabatan fungsional Lektor Kepala akan tetapi sampai saat ini belum mengurusnya. Kondisi tersebut disebabkan karena sebagai salah satu syarat dalam mengusulkan jabatan fungsional dosen Lektor Kepala adalah adanya publikasi karya ilmiah pada jurnal internasional terakreditasi (dosen dengan kualifikasi magister) dan jurnal nasional terakreditasi (dosen dengan kualifikasi doktor). Akan tetapi belum adanya motivasi dari pimpinan dan juga adanya

kebiasaan menunggu dosen senior yang menyebabkan keengganan tersebut. Untuk itu dibutuhkan pendekatan yang komprehensif dalam menyelesaikan kasus ini. Apalagi dosen memiliki kesibukan lain di luar kampus selain kewajiban melaksanakan tridarma perguruan tinggi.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, terhadap motivasi dan produktivitas, dengan temuan penelitian yang berbeda-beda. Widi Wahyudi (2017), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Ryani Dhyani Parashakti, Dewi Noviyanti (2021), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hanya Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti yang lain juga mengemukakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas seperti yang disimpulkan dalam penelitian Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo, Among Makarti (2018).

Berdasarkan pada fenomena yang ditemui, fakta dan data yang telah dipaparkan serta riset-riset yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa perlu diadakan riset yang mendalam tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi

produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah yang dimoderasi oleh motivasi dosen pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

## **1.2. Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan fenomena yang ditemukan di lapangan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang ?
5. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang ?

6. Apakah Motivasi memoderasi pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
6. Untuk mengetahui peran motivasi dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas dosen dalam publikasi karya ilmiah di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis sebagai berikut :

1. Akan dapat menambah teori atau konsep yang menjadi tumpuan dalam proses perkembangan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu.
2. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan untuk dipergunakan untuk pembaca serta menjadi bahan masukan yang diharapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran dalam hal mengembangkan penelitian lebih lanjut pada masa yang akan datang.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi rektorat yang berkaitan dengan pengembangan Dosen dan peringkat akreditasi baik program studi dan institusi di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
2. Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi penyusunan kebijakan bagi LL Dikti Wilayah XV dalam pengembangan sumber daya dosen di wilayah kerja LL Dikti Wilayah XV.