

Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo

Febri Silviana

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muara Bungo

Yudhi Novriansyah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muara Bungo

E-mail: yudhinov1983@gmail.com

Jl. Diponegoro No. 27 Kelurahan Cadika, Kecamatan Rimbo Tengah, Kabupaten Bungo, Jambi

Abstract. *The research purpose is to determine the influence of human resource development on lecturer performance mediated by motivational variables at Muara Bungo University. This research method is descriptive and uses quantitative analysis SmartPLS 3 analysis statistical test tool. The population is lecturers at Muara Bungo University. Using the Accidental Sampling technique were 33 Permanent Lecturers who served at the Faculty on social, economics and law. The results directly show that Human Resources Development is not significant ($P\text{-Values } 0.232 > 0.05$) and has no effect on lecturer performance ($t\text{-statistics } 1.196 < t\text{-table } 1.96$). Human Resources Development is significant ($P\text{-Values } 0.000 < 0.05$) and has an effect on motivation ($t\text{-statistic } 109.356 > 1.96$). Motivation is significant ($p\text{-Values } 0.000 < 0.05$) and influences Lecturer Performance ($t\text{-statistics } 5.729 > t\text{-table } 1.96$). Furthermore, indirectly, it shows that Human Resources Development is significant ($P\text{-Values } 0.001 < 0.05$) and has an effect on Lecturer Performance Mediated by Motivation ($t\text{-statistic } 5.662 > 1.96$). It is recommended that the Rector of Muara Bungo University choose the type and method of human resource development and continue to motivate subordinates to have an impact on improving lecturer performance.*

Keywords: *Lecturer Performance, Motivation, Human Resource Development*

Abstrak. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Universitas Muara Bungo. Metode penelitian ini bersifat Deskriptif dan menggunakan analisa Kuantitatif serta alat uji statistik SmartPLS 3 analisis *Partial Least Square*. populasi adalah Dosen Pada Universitas Muara Bungo. Menggunakan teknik *Accidental Sampling* sebagai sampel dalam penelitian ini adalah Dosen Tetap yang bertugas pada Fakultas di kampus 2, sebanyak 33 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan secara langsung Pengembangan SDM tidak signifikan ($P\text{-Values } 0,232 > 0,05$) dan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen di mana ($t\text{-statistik } 1,196 < t\text{-tabel } 1,96$). Pengembangan SDM signifikan ($P\text{-Values } 0,000 < 0,05$) dan berpengaruh terhadap Motivasi di mana ($t\text{-statistik } 109,356 > 1,96$). Motivasi signifikan ($p\text{-Values } 0,000 < 0,05$) dan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di mana ($t\text{-statistik } 5,729 > t\text{-tabel } 1,96$). Selanjutnya secara tidak langsung, menunjukkan bahwa Pengembangan SDM signifikan ($P\text{-Values } 0,001 < 0,05$) dan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen yang Dimediasi Motivasi di mana ($t\text{-statistik } 5,662 > 1,96$). Disarankan Kepada Pimpinan Universitas Muara Bungo memilih jenis dan metode Pengembangan SDM dan terus memotivasi bawahan agar berdampak terhadap peningkatan kinerja dosen.

Kata kunci: Kinerja Dosen, Motivasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia

LATAR BELAKANG

Peran Perguruan Tinggi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan bangsa. Untuk itu Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga pengajar yang handal sangat diperlukan untuk menyampaikan ilmu pengetahuan dan keterampilan, agar mahasiswa memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan industri yang berkembang pesat sesuai yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Penilaian kinerja dosen berguna untuk menentukan kebutuhan bentuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) secara tepat serta memberikan tanggungjawab yang sesuai kepada Dosen, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang. Kemudian sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan kerja yang pantas. Terkait kajian tentang kinerja Dosen yang dijelaskan di atas, Dosen melaksanakan Beban Kerja Dosen secara efektif. Beban kerja dosen itu sendiri sepadan dengan 12 Satuan Kredit Semester(SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS) Arwildayanto dalam (Faris, 2020).

Beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing penelitian dan Skripsi mahasiswa, melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat serta dapat diberikan tugas tambahan dalam jabatan struktural di Perguruan Tinggi. Lebih lanjut, Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, sertifikat Kompetensi keahlian, sertifikat dosen (serdos), sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas.

Pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokuskan terhadap sumber daya manusia yang menjadi aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi dan dilaksanakan oleh manajemen (Agustin & Safaria, 2021). SDM dilihat bukan sebagai sekedar sebagai aset utama, melainkan dapat menjadi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban). Manusia sebagai salah satu aset suatu organisasi memerlukan pengembangan SDM agar terbentuk sebagai individu-individu yang baik yang sanggup memikul amanah dan beban yang diberikan.

Bentuk pengembangan SDM yang sering dilakukan dalam sebuah organisasi diantaranya melalui Pendidikan lanjutan, Pelatihan, Kursus kompetensi dan sebagainya. Pelatihan itu sendiri (Mazidah, 2018) berperan sebagai suatu proses pembelajaran sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan, serta perubahan sikap dan

perilaku guna meningkatkan kinerja Dosen. Untuk meningkatkan kinerja dosen diperlukan aktivitas yang terencana dari institusi Perguruan Tinggi yang bersangkutan. Selain itu, Perguruan Tinggi perlu melaksanakan pembenahan dan pengembangan budaya mutu yang berkesinambungan agar dapat bersaing dengan Perguruan Tinggi lain dan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Selanjutnya menurut Mangkunegara & Waris dalam (Setiawan et al., 2020) Pengembangan kompetensi dapat ditempuh, baik melalui pendidikan formal studi lanjut, non-formal dalam bentuk pelatihan maupun dilakukan secara mandiri (Setiawan et al., 2020). Dari observasi awal diperoleh beberapa informasi; pertama, masih rendahnya minat dosen untuk meningkatkan pengetahuan (*Knowledges*) tentang metode dan proses pengajaran dikelas yang baik dan terbaru dan ini bisa diperoleh dari pelatihan; *Kedua*, masih rendahnya minat dosen dalam mengembangkan kemampuan (*Ability*) dalam bidang keilmuan yang digeluti seperti mengikuti pertemuan; *Ketiga*, masih rendah minat dosen dalam pengembangan keterampilan (*Skills*) penunjang misalnya Teknologi Informasi dan Bahasa Inggris.

Dari sisi motivasi, meskipun secara umum sudah baik, tetapi masih ada beberapa kendala seperti; pendanaan dalam mengikuti pelatihan, kursus dan sebagainya yang meningkatkan kemampuan dosen dan motivasi dalam bekerja melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi serta belum diterapkan sistem penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) secara baik seperti dengan memberikan penghargaan kepada dosen berprestasi atau yang sudah melaksanakan tugas dengan baik. Berdasarkan penjelasan beberapa penjelasan di atas, maka menarik dikaji tentang, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Universitas Muara Bungo ?

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya perubahan teknologi baru atau pasar produk baru (S. H. Hasibuan & Munasib, 2020). Pengembangan sumber daya manusia sebagai serangkaian kegiatan yang terencana yang telah dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya guna mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan di masa yang akan datang (Agustin & Safaria, 2021).

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator yang terdapat pada pengembangan sumber daya manusia, antara lain sebagai berikut (Dwi Maysaroh, 2022):

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang dimaksud adalah segala sesuatu yang diketahui, kepandaian, atau segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal.

2. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan merupakan kecakapan atau potensi yang dimiliki oleh seseorang atau individu untuk menguasai keahlian dalam melaksanakan atau menyelesaikan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan.

3. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yang dimaksud yakni keterampilan yang dimiliki oleh seseorang atau individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih mudah dan tempat.

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Meithiana, 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh individu karyawan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, yang merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan (Lijan & Sartono, 2019).

Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan antara lain (Tun Huseno, 2021):

1. Kualitas kerja (*Quality*): Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas kerja (*Quantity*): Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kecakapan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*): Lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu tertentu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas Biaya (*Cost Effectiveness*): Besarnya penggunaan sumber daya organisasi dalam mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian (*Need for Supervision*): Kemampuan karyawan dalam melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
6. Hubungan antar perorangan (*Interpersonal Impact*): Kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan dalam bekerja sama di antara rekan kerja dan bawahan

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mempunyai keinginan untuk bekerja keras, bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Samsudin, 2019).

Indikator Motivasi

Adapun indikator-indikator motivasi yaitu (Mangkunegara, 2020):

1. Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yakni kebutuhan yang berupa makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, tempat tinggal, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang individu berperilaku atau bekerja dengan giat.
2. Kebutuhan akan rasa aman, yakni terjaminnya rasa aman bagi karyawan yang bersangkutan dengan keamanan jiwa, harya, dan terbebas dari was-was serta adanya perilaku yang tidak adil.
3. Kebutuhan sosial, terlihat dalam kebutuhan akan perasaan untuk dihormati dan merasa diasingkan dari habitat sosialnya serta adanya pengakuan atas harkat dan martabatnya di lingkungan masyarakat serta pengakuan dari habitat sosialnya.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini nampak dalam status sosial yang dimiliki oleh warga masyarakat, seperti kondisi sosial ekonominya, kendaraan yang dimiliki, model rumah yang terbaru, yang pada akhirnya akan memperoleh pengakuan oleh orang lain.
5. Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri, berupa kebutuhan untuk mewujudkan kemampuan serta potensi yang dimiliki

METODE PENELITIAN

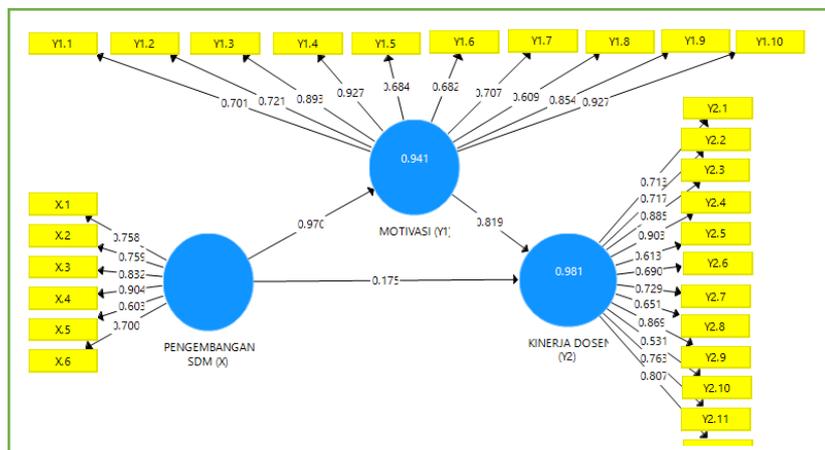
Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2011), penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan Metode analisis data penelitian ini adalah kuantitatif yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu..

Penelitian ini di analisa menggunakan Structural Equation Model (SEM), dengan menggunakan bantuan software PLS (Partial Least Square). Manfaat dengan menggunakan SEM dibandingkan dengan generasi pertama multivariate seperti principal component analysis, *factor analysis*, *discriminant analysis* atau *multiple regression*, SEM mempunyai fleksibilitas yang lebih baik bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dan data (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A.Hasil Analisis Partial Least Square (PLS)

1.Evaluasi Mode Pengukuran (Outer Model)



1) Convergent Validity

Model pengukuran di atas menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observed variable* merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Pada pengujian ini diukur dengan menggunakan parameter *outer loading*. Dalam penelitian empiris, nilai *loading factor* $> 0,5$ masih diterima. Bahkan beberapa ahli menerima 0,4 sebagai nilai yang menunjukkan presentasi konstruk yang mampu menerangkan variasi yang terdapat pada indikator menurut Hair dalam (Reggyananda & Roostika, 2023). Berdasarkan pengolahan data mendapatkan hasil validitas dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.5 , maka tidak

ada yang dikeluarkan.

**Nilai Loading Factor
Variabel Eksogen
Pengembangan**

Kode	Loading Factor
X.1	0,758
X.2	0,759
X.3	0,832
X.4	0,904
X.5	0,603
X.6	0,700

**Nilai Loading Factor
Variabel Mediasi
Motivasi (Y1)**

Kode	Loading Factor
Y1.1	0,701
Y1.2	0,721
Y1.3	0,893
Y1.4	0,927
Y1.5	0,684
Y1.6	0,682
Y1.7	0,707
Y1.8	0,609
Y1.9	0,854
Y1.10	0,927

**Nilai Loading Factor
Variabel Endogen
Kinerja (Y2)**

Kode	Loading Factor
Y2.1	0,713
Y2.2	0,717
Y2.3	0,885
Y2.4	0,903
Y2.5	0,613
Y2.6	0,690
Y2.7	0,729
Y2.8	0,651
Y2.9	0,869
Y2.10	0,531
Y2.11	0,763
Y2.12	0,807

2) Discriminant Validity

Cara untuk mengukur *outer* model dengan *Discriminant Validity* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Dipersyaratkan model yang baik, jika nilai AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0.5 untuk dapat dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik. Hasil nilai AVE ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

VARIABEL	AVE
Kinerja Dosen (Y2)	0,558
Motivasi (X)	0,606
Pengembangan SDM (X)	0,585

3) Composite Reliability

Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* lebih besar 0.7. Sedangkan beberapa batasan mengenai nilai cronbach alpha > 0.6. hasil pengolahan dengan menggunakan smartPLS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Dosen (Y2)	0,925	0,937
Motivasi (X)	0,924	0,938
Pengembangan SDM (X)	0,854	0,893

2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Langkah selanjutnya setelah mengevaluasi model pengukuran konstruk atau variabel yakni dengan mengevaluasi model struktural atau (Inner Model). *Inner Model* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *Substantive Theory*.

1) Nilai R Square: setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan pada nilai R-squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai R-Square 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan (Ghozali, 2021) bahwa model kuat, moderate dan lemah. Berikut hasilnya pada tabel di bawah ini:

Nilai R-Square
Hasil Pengujian Goodnes Of Fit

Variabel	R Square
Motivasi (Y1)	0,941
Kinerja Dosen (Y2)	0,981

R-Square Jalur I : 0,941. Artinya kemampuan variabel Pengembangan SDM (X) dalam menjelaskan Motivasi (Y1) adalah sebesar 94,1% (kuat) sedangkan sisanya 5,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

R-Square Jalur II: 0,981. Artinya kemampuan variabel Pengembangan SDM (X) melalui Motivasi (Y1) dalam menjelaskan Kinerja Dosen (Y2) sebesar 98,1%. Sedangkan sisanya 1,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

2) Nilai F-Square

Uji F-Square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai F-Square sebesar 0,02 (kategori Kecil), nilai 0,15 (kategori Sedang) dan 0,35 (kategori Besar).

Nilai F-Square

	Kinerja Dosen (Y2)	Motivasi (Y1)	Pengembangan SDM (X)
Kinerja Dosen (Y2)	-	-	-
Motivasi (Y1)	2,072	-	-
Pengembangan SDM (X)	0,95	15,957	-

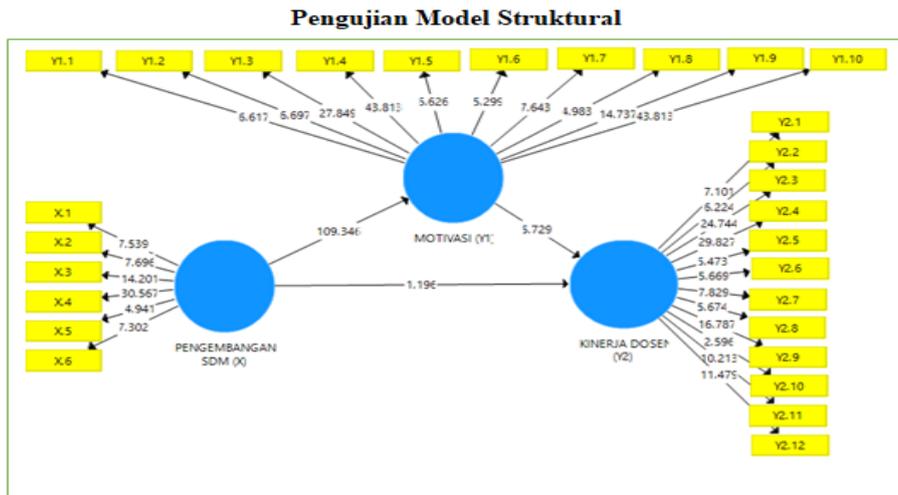
Dari hasil diatas dapat dilihat nilai F-Square sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan SDM (X) terhadap Motivasi (Y1) sebesar: $15,957 > 0,35$ kategori (Besar).

2. Variabel Pengembangan SDM (X) terhadap Kinerja Dosen (Y2) sebesar : $0,95 > 0,35$ kategori (Besar)
3. Variabel Motivasi (Y1) terhadap Kinerja Dosen (Y2) sebesar: $2,072 > 0,35$ kategori (Besar).

B. Hasil Uji Hipotesis Dengan Efek Mediasi

Pengujian hipotesis dengan menggunakan *bootstrap* dalam PLS kita dapat memperoleh hasil *path coefficients* dan *t-value*. Berikut ini gambar pengujian model struktural :



Hasil Pengujian Signifikansi

Konstruk	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P-Values
Pengembangan SDM(X) → Kinerja Dosen (Y2)	0,175	0,172	0,147	1,196	0,232
Pengembangan SDM(X) → Motivasi (Y1)	0,970	0,973	0,009	109,346	0,000
Motivasi(Y1) → Kinerja Dosen (Y2)	0,819	0,822	0,143	5,729	0,000

1) Direct Effect (Path Coefficient)

- a. H1 (Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen) **ditolak**
 Dimana hasil analisis nilai T-Statistik lebih kecil dari nilai T-Tabel ($1,196 < 1,96$), dan nilai P-Values lebih besar dari 0,05 ($0,232 > 0,05$). Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Pengembangan SDM (X) terhadap Kinerja Dosen (Y2).

b. H2 (Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Motivasi) Diterima

Dimana analisis nilai T-Statistik lebih besar dari nilai T-Tabel ($109,346 > 1,96$), dan nilai P – Values lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan SDM (X) terhadap Motivasi (Y1).

c. H3 (Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen) Diterima

Dimana analisis nilai T-Statistik lebih besar dari nilai T-Tabel ($5,729 > 1,96$), dan nilai P – Values lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (Y1) terhadap Kinerja Dosen (Y2).

2) Indirect Effect

Analisis Indirect Effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (Eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (Endogen) yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (mediator)

Hasil Pengujian Tidak Langsung

Konstruk	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P-Values
Pengembangan SDM(X) → Motivasi(Y1) → Kinerja Dosen (Y2)	0,795	0,800	0,140	5,662	0,000

Berdasarkan tabel diatas maka hasil perolehan pengujian hipotesis secara tidak langsung dapat disimpulkan sebagai berikut:

H4 (Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Oleh Motivasi) Diterima

Dimana hasil analisis nilai T-Statistik lebih besar dari nilai T-Tabel ($5,662 > 1,96$), dan nilai P – Values lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel Motivasi (Y1) dapat memediasi variabel konstruk Pengembangan SDM (X) terhadap Kinerja Dosen (Y2) secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara langsung (*Direct Effect*) Pengembangan SDM (X) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen (Y2). Kemudian Pengembangan SDM (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y1). Sedangkan Motivasi (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y2). Secara tidak langsung (*Indirect Effect*) hasilnya menunjukkan bahwa Pengembangan SDM (X) Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y2) yang dimediasi oleh variabel Motivasi (Y1). Artinya variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Dosen (Y2) yang dimediasi oleh variabel konstruk Motivasi (Y1).

Saran

Disarankan kepada Pimpinan Universitas Muara Bungo untuk dapat memilih jenis kegiatan dan metode pengembangan SDM serta para peserta yang tepat, kemudian mempertahankan motivasi yang telah dilaksanakan agar kinerja dosen tetap meningkat di masa mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- Agustin, S. M., & Safaria, S. (2021). Pengaruh pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 1(1), 230–255.
- Arikunto, S. (2010). Metode penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta*, 173.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka cipta.
- Bukit, B., Malusa, & Rahmat. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisas*. zahir publishing.
- Dwi Maysaroh, A. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember*. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Erwin, W. (2019). Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk skripsi dan tesis. *Yogyakarta, Araska*.
- Faris, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada universitas Prima Indonesia. *Agriprimatech*, 4(1), 16–24.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Ghozali, I. (2021). Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Squares (PLS). *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaru Kepemimpinan, Motivasi dan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Kasmir, S. E. (2015). *Studi Kelayakan Bisnis: Edisi Revisi*. Prenada Media.
- Kumalasari, N. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Jember*. IAIN Jember.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391–408.
- Lijan, P., & Sarton, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Kesatu. Depok: PT. RAJA Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mazidah, N. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)*.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Novriansyah, Y., & Angraini, M. (2021). Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) serta motivasi

dalam meningkatkan kinerja karyawan pt tembesu jaya kabupaten tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(2), 113–120.

Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.

Reggyananda, E., & Roostika, R. (2023). Dampak Kemacetan di Lokasi Wisata dan Pengaruhnya terhadap Persepsi Wisatawan di Pulau Bali. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 2(2), 31–46.

Samsudin, S. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.

Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213–224.

Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme dosen dan kualitas pendidikan tinggi. *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 579–596.

Sinollah, S., Kholid, Z., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31–39.

Sugiyono, P. (2011). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*, 62–70.

Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta*. Thoha.

Tun Huseno, S. E. (2021). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Winata, E., Lubis, K. S., & Meliza, J. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Khas Parapat. *ESCAF*, 1(1), 344–349.

Yusi, M. S., & Idris, U. (2020). *Statistika untuk Ekonomi, Bisnis, & Sosial*. Penerbit Andi.