

Analisis Layanan BKD SISTER dalam Mempengaruhi Kinerja Dosen Melalui Manajemen Dokumen dan Motivasi Melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi

**Laode Amijaya Kamaluddin, Andi Widiawati, Mutiarini Mubyl,
Agil Alhamdi, Wahyu Ramadhan**

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
Jl. Sultan Alauddin no.212, Makassar
E-mail: klaodeamijaya@gmail.com

Abstract: This study examines the impact of the BKD SISTER Application Service on lecturer performance in higher education institutions in South Sulawesi, mediated by lecturer motivation and document management. The research sample consisted of 134 lecturers selected using accidental sampling. The analysis results indicate that the BKD SISTER Application Service positively and significantly influences lecturer motivation and document management, but does not directly impact lecturer performance. Lecturer motivation demonstrates a positive and significant influence on lecturer performance, whereas document management does not show a significant influence. The analysis of indirect effects reveals that the BKD SISTER Application Service has a positive and significant impact on lecturer performance through lecturer motivation, but not significantly through document management.

Keywords: BKD_SISTER_Services; Document_Management; Motivation; Performance

Abstrak: penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Pelayanan Aplikasi BKD SISTER terhadap Kinerja Dosen di perguruan tinggi Sulawesi Selatan, dengan Motivasi Dosen dan Manajemen Dokumen sebagai variabel perantara. Sampel penelitian terdiri dari 134 dosen yang dipilih dengan teknik accidental sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa Pelayanan Aplikasi BKD SISTER memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Dosen dan Manajemen Dokumen, namun tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Dosen. Motivasi Dosen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen, sementara Manajemen Dokumen tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Pelayanan Aplikasi BKD SISTER memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Dosen, tetapi tidak signifikan melalui Manajemen Dokumen.

Kata kunci: Layanan_BKD_SISTER; Manajemen_Dokumen; Motivasi; Kinerja

Salah satu sasaran pengembangan Perguruan Tinggi (PT) yang tercantum dalam Peraturan Menteri pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Tahun 2020-2024, adalah meningkatnya kualitas dosen dan tenaga kependidikan. Dari sasaran program tersebut diharapkan mampu mencapai Indikator Kinerja berupa 1) persentase dosen yang bersertifikat, 2) persentase

dosen yang memiliki pengalaman bekerja atau tersertifikasi di industri atau profesinya, dan 3) persentase dosen berkualifikasi S3.

Dosen sebagai salah satu unsur penting peningkatan kualitas pendidikan (Abramovskih *et al.*, 2019; Aldo, Putra and Munir, 2019), perlu mengembangkan kompetensinya setidaknya dapat memenuhi beban kinerja Tridharma di setiap semester (Piscayanti and Mahayanti, 2015). Sebab, transformasi pendidikan Indonesia saat ini berfokus pada capaian luaran kegiatan dosen berbasis *outcome* yang mengacu pada Tridharma PT dan pada akhirnya menjadi indikator capaian kinerja Kemendikbud (Novrizal, 2022). Adapun kinerja dosen dapat dilihat dari pendidikan yang dibuktikan dengan ijazah, pengajaran dibuktikan dengan kehadiran, penelitian dibuktikan dengan jurnal, dan pengabdian dibuktikan dari laporannya (Hazriyanto, Afridola and Ibrahim, 2019).

Namun pada kenyataannya, masih banyak dosen yang hanya berfokus pada pendidikan dan pengajaran semata, sehingga penelitian dan Publikasi, serta pengabdian Masyarakat sering kali tidak dilaksanakan oleh Dosen atau dengan kata lain tidak memenuhi beban kerjanya. Padahal berdasarkan Surat Edaran Direktur Sumber Daya Kemendikbudristek Nomor 1785/E4/KK.00/2022 tanggal 29 Mei 2022 tentang Pemenuhan Kewajiban Khusus Dosen pada PO Beban Kerja Dosen (BKD) 2021 menyebutkan bahwasanya bagi dosen yang belum memenuhi kewajibannya maka akan diberi sanksi dan pembinaan secara bertahap sesuai dengan PO BKD 2021.

IPTEK memudahkan dosen dalam melaporkan kinerjanya, Direktorat Jenderal Sumber Daya IPTEK Dikti membuat program SISTER, aplikasi portofolio dosen dimana salah satu menu nya adalah laporan BKD yang digunakan untuk melaporkan aktivitas Tridharma dosen (S. Zainal *et al.*, 2023). Dengan adanya layanan BKD SISTER, dosen wajib menuntaskan Tridharmanya juga tertib dalam mendokumentasikan seluruh kegiatan sebagai bukti kinerja yang harus diunggah pada aplikasi SISTER. Banyak dosen yang “kalang kabut” ketika masa pengisian BKD berlangsung, sementara sadar bahwa kinerja lainnya belum terpenuhi. Sehingga dosen seharusnya mengantisipasi dengan menyicil kewajiban dan mengatur bukti kinerjanya dengan menerapkan fungsi manajemen dokumen, yang terdiri dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*. Proses manajemen dokumen ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Siklus Manajemen Dokumen per Semester

Sehingga implikasi dari penelitian ini yaitu ke depannya dosen tidak hanya melaksanakan Tridharma sebagai penggugur kewajiban pada BKD SISTER, tetapi juga terbentuk pola pembiasaan bagi dosen agar lebih tertib dalam mengelola dokumen kerjanya, juga termotivasi dalam meningkatkan kerjanya. Sebab, dari kinerja dosen akan berdampak pada akreditasi PT (Wahyudi, 2020; Trisnawati *et al.*, 2023), juga bagi beban yang berlebih per semesternya dapat menjadi poin yang akan masuk ke dalam IKU PT. Sementara dampak nilai IKU PT yang tinggi, akan menjadi tolak ukur pemberian insentif kepada PT. Tidak hanya itu, semakin banyak PT yang memiliki dosen yang kompeten, semakin memungkinkan Kemendikbud mencapai indikator kinerja dari sasaran pengembangan PT yang telah direncanakan.

Keterampilan manajemen dokumen yang baik, diharapkan menjadi pembiasaan dosen untuk lebih *aware* terhadap kewajiban yang harus dipenuhi. Selain kemampuan dalam manajemen dokumen, peningkatan kinerja dosen juga dipengaruhi oleh motivasinya dalam melaksanakan Tridharma. Dosen yang “merem” teknologi dapat menjadi kesulitan mengunggah bukti kinerja, sehingga memungkinkan merasa demotivasi untuk melaksanakan kewajibannya. Sementara bagi dosen-dosen yang *familiar* dengan teknologi, aplikasi BKD SISTER dapat membantu dan memotivasi dosen.

Dalam mengukur kinerja dosen, beberapa publikasi terdahulu melihat variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti pengembangan SDM, motivasi, dan lingkungan kerja (Ibrahim and Kamaluddin, 2022) dan budaya organisasi beserta kepemimpinan (Atikah and Qomariah, 2020) kompetensi, dan motivasi (Rahardja, Moeins and Lutfiani, 2017; Wulandari, Luturlean and Farihin, 2023), disiplin kerja dan motivasi (Kambey and Manengkey, 2023), sertifikasi dosen dan motivasi kerja (Anggreni, 2023), serta motivasi berprestasi (Pramudyo, 2010) dan kompetensi kepribadian dosen (Waluyo, Syarifuddin and Anriani, 2023). Sementara terkait manajemen dokumen, belum banyak dilakukan penelitian terkait variabel ini, namun terdapat satu tim peneliti yang pernah menguji pengaruh pengarsipan dokumen terhadap kinerja dosen (Mulyati, Zamilah and Suryana, 2018).

Publikasi lainnya yang marak dilakukan adalah pengabdian Masyarakat berupa pelatihan pengisian BKD melalui aplikasi SISTER (Darman *et al.*, 2024). Juga mengenai optimalisasi pengisian bkd berbasis aplikasi suster melalui pelatihan dan pendampingan bagi dosen (H. Zainal *et al.*, 2023). Begitu pula pada pelatihan pengisian BKD berbasis SISTER (Iryani and Yulianto, 2023). Dari beberapa publikasi terdahulu, belum ada penelitian terkait kualitas layanan BKD SISTER. Sehingga penelitian ini merupakan suatu kebaruan, dimana peneliti lain berfokus pada pelatihannya, sementara penelitian ini melihat gambaran analisis layanan BKD SISTER, manajemen dokumen, serta motivasi melaksanakan Tridharma terhadap peningkatan kinerja dosen.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental, yaitu penelitian yang berdasar pada kejadian yang telah terjadi sehingga memungkinkan adanya perubahan perilaku, gejala, maupun fenomena (Pramudyo, 2010). Desain penelitian menggunakan asosiatif kausal yang bertujuan mengetahui sebab akibat antar dua variabel atau lebih (Waluyo, Syarifuddin and Anriani, 2023).

Sampel pada penelitian ini adalah dosen dari beberapa Perguruan Tinggi di wilayah Makassar. Oleh karena analisis data menggunakan perhitungan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan menggunakan tabel (*rule of the thumb*), maka penentuan sampel yaitu 5-10 kali jumlah indikator dari keseluruhan variabel laten. Jumlah seluruh indikator sebanyak 15, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah $10 \times 15 = 150$ sampel. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *accidental sampling* yaitu siapa saja yang ditemui oleh peneliti dan memenuhi karakteristik sebagai dosen PT wilayah Sulawesi Selatan, maka dapat dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Penelitian akan dilaksanakan di beberapa PT di Sulawesi Selatan, dilaksanakan pada April sampai Desember 2024. Penelitian menggunakan metode pengumpulan data berupa observasi dan wawancara terhadap beberapa dosen. Juga berupa data sekunder terkait data-data profil dosen. Untuk pengumpulan data primer, menggunakan e-kuesioner (*google form*) dimana data ini diperoleh langsung dari dosen. E-kuesioner yang dibuat berupa daftar pernyataan tertulis terkait variabel yang diukur yaitu layanan aplikasi BKD SISTER, motivasi dosen, manajemen dokumen, dan kinerja dosen.

Analisis data menggunakan SPSS 22 untuk menganalisis uji validitas, reliabilitas, normalitas data, deskriptif karakteristik responden, serta deskriptif variabel. Sementara analisis hipotesis yaitu melihat pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Kualitas Layanan BKD SISTER, Motivasi, Manajemen Dokumen terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Dosen, digunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis SmartPls.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran analisis layanan BKD SISTER dalam mempengaruhi kinerja dosen melalui manajemen dokumen dan motivasi melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Sampel dalam penelitian ini adalah para dosen perguruan tinggi berjumlah 150 dosen, namun hanya 134 sampel yang lolos setelah proses seleksi data dan dinyatakan lengkap dalam mengisi kuesioner, sehingga jumlah ini yang digunakan pada tahap pengolahan dan analisis data. Dari hasil uji deskriptif dengan karakteristik responden jenis kelamin, usia, lama mengajar, dan instansi, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	71	53%
	Perempuan	63	47%
Total		134	100%
Usia	25-34 tahun	39	29%
	35-44 tahun	31	23%
	45-54 tahun	39	29%
	55-64 tahun	24	18%
	>65 tahun	1	1%
Total		134	100%
Lama mengajar	< 1 tahun	6	4%
	1-5 tahun	61	46%
	6-10 tahun	27	20%
	11-15 tahun	14	10%
	16-20 tahun	10	7%
	21-25 tahun	7	5%
	26-30 tahun	2	1%
>31 tahun	7	5%	
Total		134	100%
Instansi	STIE Indonesia Mks	1	1%
	STIKES Panakukkang	1	1%
	STKIP YPUP Makassar	4	3%
	Politeknik STIA LAN	3	2%
	ITB Nobel Indonesia	109	81%
	ITB Bina Adinata	1	1%
	Univ. Atmajaya Mks	2	1%
	Univ. Fajar	1	1%
	Univ. Handayani Mks	2	1%
	Univ. Hasanuddin	1	1%
	Univ. Ichsan Sidrap	1	1%
	Univ. Megarezky	2	1%
	Univ. Muhammadiyah	1	1%
	Univ. Muslim Indonesia	1	1%
	Univ. Negeri Makassar	1	1%
Univ. Pepabri	3	2%	
Total		134	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang melibatkan 134 dosen, diketahui bahwa Sebanyak 71 responden (52,99%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 63 responden (47,01%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi dosen laki-laki dan perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini relatif seimbang. Berdasarkan rentang usia, mayoritas responden (29,10%) berada di rentang usia 25-34 tahun dan 45-54 tahun. Responden dengan rentang

usia 35-44 tahun menduduki posisi kedua terbanyak (23,13%). Responden dengan rentang usia 55-64 tahun tercatat sebanyak 17,91%, sedangkan responden dengan usia >65 tahun hanya 0,75%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan dosen dengan usia produktif, dengan sedikit responden yang berusia di atas 55 tahun.

Untuk hasil analisis lama mengajar menunjukkan bahwa mayoritas responden (45,52%) telah mengajar selama 1-5 tahun. Responden dengan lama mengajar 6-10 tahun menduduki posisi kedua terbanyak (20,15%). Responden dengan lama mengajar < 1 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun, 21-25 tahun, 26-30 tahun, dan >31 tahun masing-masing tercatat sebanyak 4,48%, 10,45%, 7,46%, 5,22%, 1,49%, dan 5,22%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan dosen yang relatif baru mengajar, dengan sedikit responden yang telah mengajar lebih dari 10 tahun.

Sementara berdasarkan instansi, sebanyak 109 responden (81,34%) berasal dari ITB Nobel Indonesia. Responden dari universitas lain seperti STIE Indonesia Makassar, STIKES Panakukkang, STKIP YPUP Makassar, Politeknik STIA LAN, ITB Bina Adinata, Univ. Atmajaya Makassar, Univ. Fajar, Univ. Handayani Makassar, Univ. Hasanuddin, Univ. Ichsan Sidenreng Rappang, Univ. Megarezky, Univ. Muhammadiyah, Univ. Muslim Indonesia, Univ. Negeri Makassar, dan Univ. Pepabri masing-masing tercatat dengan jumlah yang relatif kecil. Sehingga data ini menunjukkan bahwa penelitian ini belum tersebar banyak di beberapa perguruan tinggi, dan terlihat bahwa pengisian kuesioner didominasi oleh dosen dari ITB Nobel Indonesia. Dari e-kuesioner yang disebar, terproyeksi minat dosen cukup kurang untuk membantu mengisi dan menyebarluaskan e-kuesioner dari perguruan tinggi yang bukan homebase/instansi mereka, sehingga penyebaran e-kuesioner didominasi oleh dosen-dosen yang berada pada instansi yang sama dengan peneliti, yaitu di ITB Nobel Indonesia.

Adapun deskripsi dari hasil analisis responden terkait respon jawaban dari indikator variabel dalam penelitian ini dijabarkan dalam Tabel 2. Dari tabel 2 diketahui bahwa nilai indeks rata-rata dan persentase respon para dosen terkait pernyataan-pernyataan yang menggambarkan indikator dari variabel yang diukur, semuanya bernilai tinggi. Indeks rata-rata untuk variabel Pelayanan Aplikasi BKD SISTER adalah 3,33, dengan persentase jawaban terbanyak berada pada kategori "Setuju" (80% - 90%). Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa semua indikator dalam variabel ini memiliki indeks rata-rata di atas 3,00, dengan persentase jawaban diatas 70% sehingga termasuk kategori tinggi.

Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa dosen merasa setuju dengan semua aspek pelayanan aplikasi BKD SISTER, termasuk kemudahan akses dan fitur yang tersedia pada aplikasi BKD SISTER (*tangible*: 85,07%), keandalan dan konsistensi aplikasi BKD SISTER dalam memberikan layanan (*reliability*: 83,15%), responsivitas dan kesigapan tim BKD SISTER dalam menangani masalah (*responsiveness*: 82,84%), kompetensi dan kredibilitas tim BKD SISTER dalam

memberikan layanan (*assurance*: 83,46%), serta perhatian dan kepedulian tim BKD SISTER terhadap kebutuhan dosen (*empathy*: 83,71%).

Tidak jauh berbeda dengan variabel Manajemen Dokumen, indeks rata-rata adalah 3,33, dengan persentase jawaban berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, dosen merasa setuju dengan fungsi manajemen dokumen yang perlu dilakukan dosen. Sebanyak 78,92% dosen setuju dengan perencanaan (*planning*) yang akan dilakukan sepanjang semester berjalan. Sebanyak 85,95% dosen setuju mengorganisir (*organizing*) bukti kinerja hard file menjadi soft file sesuai dengan Dharma yang akan dilaksanakan. Sebanyak 84,64% dosen setuju dengan pengarahan (*leading*) berupa pengarsipan bukti kinerja dan mentautkan link file yang akan diinput ke BKD SISTER. Serta sebanyak 80,53% dosen setuju memastikan (*controlling*) bukti kinerja telah terdokumentasi dan telah memenuhi syarat untuk dilaporkan.

Variabel Motivasi, nilai indeks rata-rata sebesar 3,34 dengan persentase jawaban yang ada tergolong kategori yang juga tinggi. Dari hasil analisis diketahui bahwa indikator Motivasi Intrinsik memiliki indeks rata-rata yang lebih tinggi (90,17%) dibandingkan dengan Motivasi Ekstrinsik (76,43%). Hal ini menunjukkan bahwa dosen lebih termotivasi oleh faktor internal seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan tersendiri dalam menggunakan pelayanan aplikasi BKD SISTER untuk menunjang Kinerjanya sebagai dosen, dibandingkan dengan faktor eksternal seperti bantuan orang lain.

Sementara untuk indikator dari variabel Kinerja Dosen yaitu berupa Tridharma Perguruan Tinggi, nilai indeks rata-rata di atas 3,00. Hal ini menunjukkan bahwa dosen menunjukkan kinerja mereka yang tinggi dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran (89,12%), penelitian dan publikasi (81,47%), dan pengabdian kepada masyarakat (85,63%). Apabila dilihat dari ketiga hasil persentase Kinerja dosen, terlihat jelas angka yang tinggi pada kinerja pelaksanaan pendidikan dan pengajaran. Hal ini dapat dikarenakan kinerja ini merupakan fokus utama tugas sehingga lebih kompeten dibandingkan melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat.

Tabel 2. Indeks Rata-Rata Dan Persentase Respon Jawaban Indikator

Variabel	Indikator	Indeks rata-rata	Indeks Persentase
Pelayanan Aplikasi BKD SISTER	<i>Tangible</i>	3,40	85,07%
	<i>Reliability</i>	3,33	83,15%
	<i>Responsiveness</i>	3,31	82,84%
	<i>Assurance</i>	3,34	83,46%
	<i>Empathy</i>	3,35	83,71%
Manajemen Dokumen	<i>Planning</i>	3,16	78,92%
	<i>Organizing</i>	3,44	85,95%
	<i>Leading</i>	3,39	84,64%
	<i>Controlling</i>	3,32	80,53%
Motivasi Dosen	<i>Intrinsic Motivation</i>	3,61	90,17%
	<i>Extrinsic motivation</i>	3,06	76,43%

Kinerja Dosen	pendidikan dan pengajaran	3,56	89,12%
	penelitian dan Publikasi	3,26	81,47%
	pengabdian kpd Masyarakat	3,43	85,63%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Selain itu, nilai persentase yang tinggi pada kinerja pendidikan dan pengajaran dapat dikarenakan dosen menganggap tugas ini sebagai prioritas utama. Terlihat juga pada beberapa kasus dosen yang masih terkendala dalam pengumpulan beban kerja berupa penelitian dan publikasi, juga pengabdian kepada masyarakat. Beberapa dosen terkendala seperti kurangnya dana, akses sumber daya, maupun waktu untuk melaksanakan kedua kinerja tersebut. Itu sebabnya, kinerja penelitian dan publikasi meskipun tergolong tinggi namun memiliki persentase yang paling rendah dibanding kedua kinerja lainnya.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas konvergensi merupakan konsep penting dalam penelitian kuantitatif, yang mengukur seberapa baik indikator-indikator mengukur konstruk yang sama. Santosa (2018) menjelaskan bahwa validitas konvergensi dapat diukur pada dua tingkat: tingkat indikator dan tingkat pengubah laten. Pada tingkat indikator, validitas konvergensi sering disebut sebagai reliabilitas indikator atau loading. Sedangkan pada tingkat pengubah laten, validitas konvergensi dikenal sebagai internal consistency atau reliabilitas komposit. Untuk menilai validitas konvergensi pada tingkat pengubah laten, dapat dilihat dari nilai koefisien *Cronbach's Alpha*. Validitas konvergensi dan reliabilitas dari indikator-indikator yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua indikator dalam model penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 4. Hal ini terkonfirmasi melalui nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,7 untuk setiap indikator, serta nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang juga berada di atas 0,7.

Terkait dengan konstruk Pelayanan Aplikasi BKD SISTER, semua indikator seperti *tangible*, *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, dan *empathy* memiliki *loading factor* yang tinggi, menandakan bahwa indikator-indikator tersebut berhasil mengukur konstruk pelayanan aplikasi BKD SISTER dengan baik. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator ini konsisten dalam mengukur konstruk yang sama. Dari kelima indikator, *empathy* yang paling memiliki nilai *loading factor* yang tinggi (0,913) hal ini menunjukkan bahwa *empathy* paling mewakili variabel pelayanan aplikasi BKD SISTER. Hal ini berarti para dosen merasa bahwa admin pengelola aplikasi BKD SISTER memiliki perhatian dan kepedulian terhadap kebutuhan dosen. Semakin berempati tim admin terhadap dosen, maka semakin tinggi penggunaan layanan BKD SISTER pada dosen.

Tabel 3. Validitas Konvergensi Dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Loadings	Cronbach's Alpha	Composite reliability
Pelayanan Aplikasi BKD SISTER	<i>Tangible</i>	0,822	0,926	0,935
	<i>Reliability</i>	0,875		
	<i>Responsiveness</i>	0,882		
	<i>Assurance</i>	0,900		
	<i>Empathy</i>	0,913		
Manajemen Dokumen	<i>Planning</i>	0,950	0,924	0,931
	<i>Organizing</i>	0,922		
	<i>Leading</i>	0,926		
	<i>Controlling</i>	0,810		
Motivasi Dosen	<i>Intrinsic Motivation</i>	0,964	0,918	0,922
	<i>Extrinsic motivation</i>	0,959		
Kinerja Dosen	pendidikan dan pengajaran	0,939	0,958	0,966
	penelitian dan Publikasi pengabdian kepada Masyarakat	0,990		

Sumber: Data primer diolah (2024)

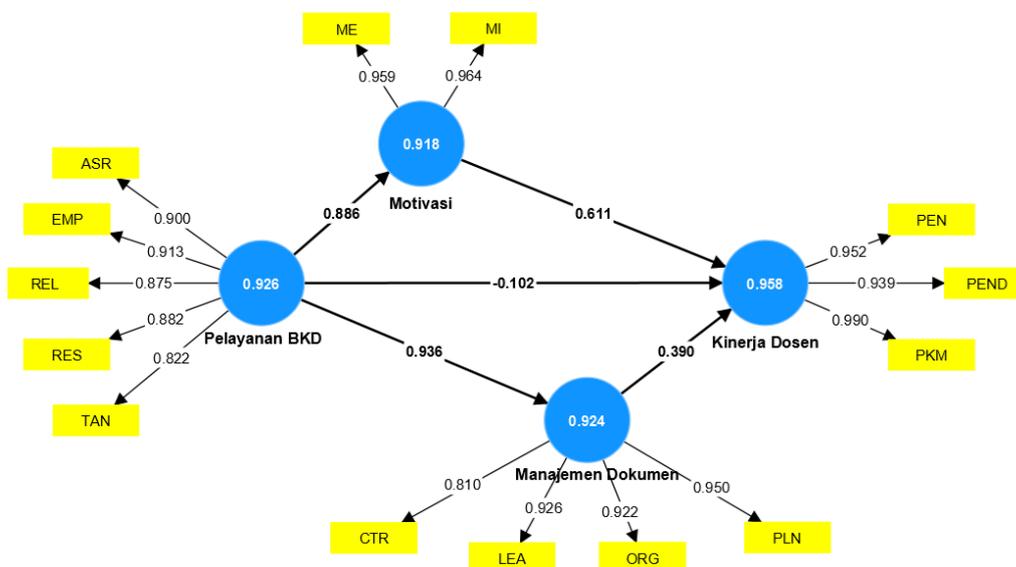
Hal serupa juga terjadi pada variabel Manajemen Dokumen, Motivasi Dosen, dan Kinerja Dosen. Semua indikator pada masing-masing konstruk menunjukkan nilai *loading factor*, *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability* yang baik, menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid dan reliabel dalam mengukur konstruk yang diwakilinya. Pada variabel Manajemen Dokumen, indikator yang paling mengukur variabel ini adalah *planning* (0,950). Hal ini berarti bahwa dosen merasa dalam manajemen dokumen, *planning* mengambil peran yang paling penting agar manajemen dokumen dapat berjalan dengan baik, yaitu dosen merencanakan kegiatan Tridharmanya yang akan dilaksanakan sepanjang semester berjalan. Semakin dosen mampu merencanakan kegiatan Tridharmanya, maka semakin tinggi pula manajemen dokumen dapat dilakukan.

Variabel Motivasi Dosen, nilai indikator yang paling tinggi adalah *intrinsic motivation* (0,964) dibanding *extrinsic motivation*. Hal ini menunjukkan bahwa dosen cenderung memiliki kemampuan dalam diri mereka sendiri untuk meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan Tridharmanya. Ini berarti semakin kuat faktor pendorong internal yang ada dalam diri dosen, maka semakin termotivasi dosen melakukan/menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara pada variabel Kinerja Dosen, indikator pengabdian kepada Masyarakat (0,990) memiliki nilai tertinggi diantara dua indikator lainnya. Hal ini berarti semakin seorang dosen melaksanakan pengabdian kepada Masyarakat, maka semakin tinggi terlihat kinerjanya sebagai dosen.

Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Adapun persamaan dalam model ini terdiri dari persamaan model pengukuran (*outer model*) dijabarkan sebagai berikut:

- (1) Variabel Pelayanan Aplikasi BKD SISTER. Indikator yang paling berpengaruh pada variabel ini adalah indikator *Empathy* (EMP). Persamaan variabel ini yaitu $X1 = 0,822X1.1 + 0,875X1.2 + 0,882X1.3 + 0,900X1.4 + 0,913X1.5$
- (2) Variabel Manajemen Dokumen. Indikator yang paling berpengaruh pada variabel ini adalah indikator *planning* (PLN). Persamaan variabel ini yaitu $X2 = 0,950X2.1 + 0,922X2.2 + 0,926X2.3 + 0,810X2.4$
- (3) Variabel Motivasi Dosen. Indikator yang paling berpengaruh pada variabel ini adalah *Intrinsic motivation* (MI). Persamaan variabel ini yaitu $X3 = 0,964X3.1 + 0,959X3.2$
- (4) Variabel Kinerja Dosen. Indikator yang paling berpengaruh pada variabel ini adalah indikator pengabdian kepada Masyarakat. Persamaan variabel ini yaitu $X4 = 0,952X3.1 + 0,939X4.2 + 0,990X4.3$



Gambar 1. Diagram jalur nilai faktor loading dan *Cronbach's Alpha*

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan konsep yang penting dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan bahwa konstruk yang diukur benar-benar berbeda satu sama lain. Validitas diskriminan dapat diuji dengan melihat cross loading dan membandingkan nilai akar dari Average Variance Extracted (AVE) variabel laten dengan korelasi antar variabel laten. Validitas diskriminan terpenuhi jika nilai akar AVE dari suatu variabel laten lebih besar daripada korelasi dengan semua variabel

laten lainnya (Santosa, 2018). Dalam penelitian ini, nilai cross loading dan nilai AVE lebih besar dari 0,50, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.

Dari tabel nilai *cross loading*, diketahui masing-masing nilai indikator memiliki nilai yang tinggi pada variabel latennya apabila dibandingkan dengan nilai indikator dari variabel laten lainnya, sehingga validitas diskriminan masing-masing indikator sudah terpenuhi.

Tabel 4. Nilai *Cross Loading* Indikator

	Pel. aplikasi BKD SISTER	Manajemen Dokumen	Motivasi Dosen	Kinerja Dosen	Nilai AVE
<i>Tangible</i>	0,822	0,686	0,655	0,574	0,772
<i>Reliability</i>	0,875	0,750	0,758	0,645	
<i>Responsiveness</i>	0,882	0,829	0,767	0,712	
<i>Assurance</i>	0,900	0,891	0,820	0,779	
<i>Empathy</i>	0,913	0,925	0,876	0,794	0,816
<i>Planning</i>	0,969	0,950	0,885	0,820	
<i>Organizing</i>	0,817	0,922	0,882	0,837	
<i>Leading</i>	0,834	0,926	0,862	0,817	
<i>Controlling</i>	0,900	0,810	0,820	0,704	0,924
<i>Intrinsic Motivation</i>	0,895	0,990	0,964	0,878	
<i>Extrinsic motivation</i>	0,805	0,849	0,959	0,842	
pendidikan & pengajaran	0,695	0,788	0,791	0,939	
penelitian dan Publikasi	0,788	0,845	0,841	0,952	0,923
pengabdian kpd Masy.	0,830	0,900	0,939	0,990	

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan Model Struktural (*Inner model*)

Persamaan inner model digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten yang diteliti: $Y = -0,102X_1 + 0,390X_2 + 0,611X_3$. Dari persamaan ini diketahui bahwa variabel Motivasi Dosen (0,611) paling berpengaruh terhadap Kinerja dosen, jika dibandingkan dengan pelayanan aplikasi BKD SISTER (-0,102) dan Manajemen Dokumen (0,390). Hal ini berarti, semakin seorang dosen termotivasi baik secara internal maupun eksternal, maka semakin tinggi seorang dosen menunjukkan kinerja pada Tridharmanya.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah mengevaluasi model pengukuran untuk menentukan nilai koefisien jalur dan koefisien determinasi, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural (*Inner model*). Model struktural ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Berikut nilai R^2 dari variabel endogen, kinerja dosen:

Tabel 5. Nilai R²

Variabel endogen	R Square	R Square adjusted
Kinerja Dosen	0,808	0,804

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Dari hasil uji diketahui bahwa nilai R² Kinerja Dosen sebesar 0.804, yang berarti 80,4% variansi Kinerja Dosen disebabkan oleh pengubah dalam model yaitu variabel eksogen berupa Pelayanan Aplikasi BKD SISTER, Manajemen Dokumen, dan Motivasi Dosen, dengan jumlah sumbangsih pengaruh terbanyak variabel Motivasi sebesar 61,1% dan Manajemen Dokumen sebesar 39%.

Pengujian Hipotesis

Evaluasi model struktural dilakukan dengan menganalisis hubungan antar variabel laten (*path coefficients*) berdasarkan hipotesis penelitian. Analisis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel serta nilai signifikansi (p-value) untuk setiap variabel. Hasil perhitungan ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan kriteria bahwa hipotesis alternatif H₁ diterima dan H₀ ditolak jika nilai t-hitung > t-tabel, dan H₁ ditolak H₀ diterima jika nilai t-hitung < t-tabel. Berdasarkan kriteria ini, hasil pengujian hipotesis pada masing-masing jalur akan dipaparkan lebih lanjut:

Tabel 6. Nilai Koefisien Jalur, T-Hitung (T-Tabel: 1.977, Two-Tailed, Los 5%), dan Nilai Signifikansi

Hip.	Jalur	Koefisien Jalur (β)	Nilai thitung	Nilai signifikansi (p)
H ₁	Pel. Aplikasi BKD SISTER → Motivasi Dosen	0.886	40.108	0,000
H ₂	Pel. Aplikasi BKD SISTER → Manajemen Dokumen	0.936	77.034	0.000
H ₃	Pel. Aplikasi BKD SISTER → Kinerja Dosen	-0,102	0,741	0,459
H ₄	Motivasi Dosen → Kinerja Dosen	0,611	2,469	0,014
H ₅	Manajemen Dokumen → Kinerja Dosen	0,390	1,322	0,186
H ₆	Pel. Aplikasi BKD SISTER → Motivasi Dosen → Kinerja Dosen	0,541	2,439	0,015
H ₇	Pel. Aplikasi BKD SISTER → Manajemen Dokumen → Kinerja Dosen	0.365	1,319	0.187

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

PEMBAHASAN

Hipotesis 1 (H₁) yang menyatakan bahwa Pelayanan Aplikasi BKD SISTER berpengaruh positif terhadap Motivasi Dosen terbukti didukung data. Nilai t-hitung sebesar 40.108 jauh lebih

besar dari t-tabel (1,977) dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelayanan Aplikasi BKD SISTER terhadap Motivasi Dosen. Ini berarti, semakin dosen menggunakan layanan aplikasi BKD SISTER, maka semakin dapat meningkatkan motivasi dosen melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen. Temuan ini sejalan dengan penelitian Al-Hawari, Al-Momani and Al-Omari (2014) yang menyatakan bahwa sistem informasi yang user-friendly dan efektif dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja. penelitian mereka menunjukkan bahwa sistem informasi yang mudah digunakan dan membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Hipotesis 2 (H₂) yang menyatakan bahwa Pelayanan Aplikasi BKD SISTER berpengaruh positif terhadap Manajemen Dokumen juga terbukti didukung data. Nilai t-hitung sebesar 77.034 jauh lebih besar dari t-tabel (1,977) dengan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pelayanan Aplikasi BKD SISTER terhadap Manajemen Dokumen. Ini berarti semakin dosen menggunakan layanan aplikasi BKD SISTER, maka semakin tinggi kemampuan dosen mengatur dokumen yang berkaitan dengan Tridharmanya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Khan and Khan (2015) yang menunjukkan bahwa sistem manajemen dokumen elektronik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Sistem ini membantu dalam mengorganisir, menyimpan, dan mengakses dokumen dengan lebih mudah, sehingga mengurangi waktu yang terbuang dan meningkatkan kolaborasi antar karyawan.

Hipotesis 3 (H₃) yang menyatakan bahwa Pelayanan Aplikasi BKD SISTER berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen, ditolak. Nilai t-hitung sebesar 0,741 lebih kecil dari t-tabel (1,977) dengan nilai signifikansi 0,459. Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan dari Pelayanan Aplikasi BKD SISTER terhadap Kinerja Dosen. Ini menunjukkan bahwa layanan aplikasi BKD SISTER belum banyak memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja dosen terkait Tridharma yang dilakukan dosen. Hal ini dapat menyimpulkan bahwa pengisian kinerja melalui aplikasi BKD SISTER hanya menjadi suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh dosen dan menjadi media pelaporan dari tugas dan tanggung jawab dosen setiap semesternya, belum sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja dosen.

Selain itu tidak ada penelitian terdahulu yang secara spesifik mendukung hipotesis ini. Namun, temuan ini sejalan dengan penelitian Khan and Khan (2015) yang menunjukkan bahwa meskipun teknologi dapat memfasilitasi proses kerja, namun tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. penelitian mereka menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti pelatihan, budaya organisasi, dan motivasi juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Hipotesis 4 (H₄) yang menyatakan bahwa Motivasi Dosen berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen, didukung data. Nilai t-hitung sebesar 2,469 lebih besar dari t-tabel (1,977) dengan nilai signifikansi 0,014. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari

Motivasi Dosen terhadap Kinerja Dosen. Hal ini berarti dengan meningkatnya motivasi para dosen baik secara internal maupun eksternal, maka meningkat juga kinerja dosen terkait pelaksanaan Tridharmanya. Temuan ini mendukung penelitian Deci, R.B. and J.A. (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih kreatif, inovatif, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Hipotesis 5 (H_5) yang menyatakan bahwa Manajemen Dokumen berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen, ditolak. Nilai t-hitung sebesar 1,322 lebih kecil dari t-tabel (1,977) dengan nilai signifikansi 0,186. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari Manajemen Dokumen terhadap Kinerja Dosen. Hal ini berarti meskipun dosen mengatur dokumen Tridharmanya menggunakan sistem manajemen dokumen, namun tidak berdampak pada peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan Tridharmanya. Hasil penelitian ini merupakan temuan terbaru sebab belum ada penelitian terdahulu yang secara spesifik mendukung maupun menentang hipotesis ini.

Hipotesis 6 (H_6) yang menyatakan bahwa Pelayanan Aplikasi BKD SISTER berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Dosen, didukung data. Nilai t-hitung sebesar 2,439 lebih besar dari t-tabel (1,977) dengan nilai signifikansi 0,015. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pelayanan Aplikasi BKD SISTER terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Dosen. Hal ini berarti layanan aplikasi BKD SISTER dapat meningkatkan Kinerja dosen apabila Motivasi dosen meningkat. Sehingga hipotesis ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi baik secara langsung maupun menjadi variabel intervening untuk layanan aplikasi BKD SISTER, bekerja dengan sangat baik dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Khan and Khan (2016) yang menunjukkan bahwa teknologi dapat meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian mereka menunjukkan bahwa teknologi dapat menjadi katalisator untuk meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Hipotesis 7 (H_7) yang menyatakan bahwa Pelayanan Aplikasi BKD SISTER berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen melalui Manajemen Dokumen, ditolak. Nilai t-hitung sebesar 1,319 lebih kecil dari t-tabel (1,977) dengan nilai signifikansi 0,187. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari Pelayanan Aplikasi BKD SISTER terhadap Kinerja Dosen melalui Manajemen Dokumen. Meskipun Pelayanan Aplikasi BKD SISTER dapat meningkatkan kemampuan Manajemen Dokumen pada dosen, namun baik pelayanan aplikasi BKD SISTER maupun manajemen dokumen, belum mampu meningkatkan kinerja dosen. Itulah sebabnya meskipun melalui Manajemen Dokumen, Pelayanan Aplikasi BKD SISTER juga belum mampu meningkatkan kinerja dosen. Hasil ini juga menunjukkan bahwa variabel Manajemen Dokumen baik

sebagai variabel independen atau variabel intervening belum cocok digunakan untuk menjadi faktor yang dapat meningkatkan Kinerja dosen.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, layanan aplikasi BKD SISTER terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan kemampuan manajemen dokumen dosen. Namun, layanan aplikasi ini belum menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen secara langsung. Peningkatan motivasi dosen, yang dipicu oleh layanan aplikasi BKD SISTER, terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Sementara penggunaan layanan BKD SISTER melalui manajemen dokumen belum terbukti meningkatkan kinerja dosen.

SARAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, beberapa saran yang dapat dilakukan diantaranya meningkatkan efektivitas aplikasi BKD SISTER, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dosen, dan mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Perguruan tinggi juga perlu memanfaatkan teknologi informasi secara optimal, mengembangkan sistem manajemen dokumen yang lebih terintegrasi, dan melakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen secara komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- Abramovskih, N.V. *et al.* (2019) 'Research And Methodological Support of Professional Activity Quality of A Lecturer', in *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS. Psychology of subculture: Phenomenology and contemporary tendencies of development*, Russian State University for the Humanities, Russia: Future Academy, pp. 10–17.
- Aldo, D., Putra, N. and Munir, Z. (2019) 'Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen dengan Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT)', *Jursima*, 7(2), pp. 16–22. Available at: <https://doi.org/10.47024/js.v7i2.180>.
- Al-Hawari, A., Al-Momani, S. and Al-Omari, A. (2014) 'The Impact of Information Technology on Employee Motivation and Job Satisfaction', *International Journal of Information Management*, 34(5), pp. 619–628.
- Anggreni, P. (2023) 'Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja dan Korelasinya dengan Kinerja Dosen', *Jurnal Ilmiah pendidikan Profesi Guru*, 6(1), pp. 176–185. Available at: <https://doi.org/10.23887/jippg.v6i1.58635>.
- Atikah, K. and Qomariah, N. (2020) 'The Effect of Leadership Style and Organizational Culture and Work Motivation on Lecturer Performance', *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 6(2), pp. 216–227. Available at: <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i2.4088>.
- Darman *et al.* (2024) 'Pelatihan Pengisian Beban Kinerja Dosen Beban Kerja Dosen (BKD) Melalui Aplikasi Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi (SISTER)', *Journal of Human And Education*, 4(1), pp. 557–563.
- Deci, E.L., R.B. and J.A. (2017) 'The Impact of Intrinsic motivation on Employee Performance: A Meta-Analytic Review', *Journal of Applied Psychology*, 102(1), pp. 1–24.

- Hazriyanto, H., Afridola, S. and Ibrahim, B. (2019) 'Assessment of Lecturer Performance on Social Competencies At Ibn Sina Islamic High School', *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), pp. 13–26. Available at: <https://doi.org/10.26533/eksis.v14i1.314>.
- Ibrahim, A.N. and Kamaluddin, L.A. (2022) 'Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Jenepono', *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(5), pp. 750–760.
- Iryani, I. and Yulianto, H. (2023) 'Pelatihan Pengisian Beban Kerja Dosen Beban Kerja Dosen (BKD) Berbasis Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi (SISTER)', *To Maega : Jurnal pengabdian Masyarakat*, 6(3), pp. 450–460. Available at: <https://doi.org/10.35914/tomaega.v6i3.1766>.
- Kambey, J.P. and Manengkey, J.J. (2023) 'Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima', *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), pp. 378–389.
- Khan, M.A. and Khan, S.A. (2015) 'The Impact of Electronic Document Management Systems on Organizational Efficiency and Productivity', *International Journal of Information Management*, 35(1), pp. 1–10.
- Khan, S.A. and Khan, M.A. (2016) 'The Impact of Information Technology on Employee Performance: A Mediating Role of Job Satisfaction', *International Journal of Information Management*, 36(3), pp. 251–260.
- Mulyati, I.Y., Zamilah, M. and Suryana (2018) 'Pengaruh Pengarsipan Dokumen terhadap Kinerja Dosen di Departemen Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran', *Khazanah: Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 11(2), pp. 101–116.
- Novrizal (2022) 'Alternatif Model Transformasi Pengelolaan pendidikan dan Pembelajaran', *AL Fikrah: Jurnal Pemikiran dan pendidikan Islam*, 2(2), pp. 112–121. Available at: <https://doi.org/10.51476/alfikrah.v2i2.375>.
- Piscayanti, S.K. and Mahayanti, N.W.S. (2015) 'Pengaruh Sertifikasi Dosen terhadap Kinerja pengajaran Dosen Undiksha', *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 4(1), pp. 534–544. Available at: <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v4i1.4922>.
- Pramudyo, A. (2010) 'Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta', *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 1(1), pp. 1–11.
- Rahardja, U., Moeins, A. and Lutfiani, N. (2017) 'Leadership, Competency, Working Motivation and Performance of High Private Education Lecturer with Institution Accreditation B: Area Kopertis IV Banten Province', *Man in India*, 97, pp. 179–192.
- Santosa, P.I. (2018) *Metode penelitian Kuantitatif, Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Solimun, A.A., Fernandes, R. and Nurjannah (2017) *Metode Statistika Multivariat. Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Trisnawati, S.N.I. et al. (2023) *Peningkatan Luaran Dosen dan Mahasiswa: Kontribusinya dalam Akreditasi Perguruan Tinggi*. 1st edn. Sukoharjo: Tahta Media Group.
- Wahyudi (2020) 'Kinerja Dosen: Kontribusinya terhadap Akreditasi Perguruan Tinggi', *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), pp. 401–410.
- Waluyo, B.S., Syarifuddin, E. and Anriani, N. (2023) 'Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang', *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(2), pp. 520–530. Available at: <https://doi.org/10.29407/jsp.v6i2.91>.
- Wulandari, A.F., Luturlean, B.S. and Farihin, F. (2023) 'Supporting the Performance of Lecturer: The Effect of Competency and Motivation on Lecturer Performance', *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen pendidikan Islam*, 7(2), pp. 551–565. Available at: <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i2.5153>.
- Zainal, H. et al. (2023) 'Bimbingan Teknis Pengisian BKD bagi Dosen Tetap Non Serdos Melalui Aplikasi Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi (SISTER) Tahun 2022', *Jurnal*

Peradaban Masyarakat, 3(2), pp. 89–94. Available at:
<https://doi.org/10.55182/jpm.v3i2.264>.

Zainal, S. *et al.* (2023) ‘Optimalisasi Pengisian BKD Berbasis Aplikasi SISTER Melalui Pelatihan dan Pendampingan Bagi Dosen P MIPA FKIP Universitas Tadulako’, *Jurnal Abdidas*, 4(5), pp. 363–368. Available at: <https://doi.org/10.31004/abdidas.v4i5.827>.