

PENGARUH INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH DAN DAMPAKNYA PADA PENGEMBANGAN KARIER DOSEN

Muji Gunarto^{1*}, Imam Al Haddy²

¹Universitas Bina Darma Palembang
Email: mgunarto@binadarma.ac.id

² Universitas Bina Darma Palembang
Email: ialhaddy@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Masuk : 10-01-2023, revisi: 25-04-2023, diterima untuk diterbitkan : 30-04-2023

ABSTRAK

Berlandaskan informasi dari Scimago Journal & Country Rank tahun 2022, Indonesia terletak di urutan 40 dunia serta 9 Asia dalam pemublikasian karya ilmiah. Salah satu aspek yang bisa mempengaruhi jumlah pemublikasian karya ilmiah ialah pemberian insentif. Tujuan riset ini ialah dalam rangka menganalisa pengaruh dari insentif kepada peningkatan publikasi karya ilmiah serta dampaknya pada pengembangan karier Dosen. Simple random sampling dipakai sebagai cara pengumpulan sampel pada riset ini. Informasi riset diolah memakai aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil riset yang diperoleh membuktikan kalau insentif berakibat positif serta signifikan kepada peningkatan publikasi karya ilmiah, peningkatan publikasi karya ilmiah berakibat positif serta signifikan kepada pengembangan karier Dosen, insentif berakibat positif serta signifikan kepada pengembangan karier Dosen, serta insentif berakibat positif serta signifikan kepada pengembangan karier Dosen dengan melalui publikasi karya ilmiah.

Kata Kunci: insentif, publikasi karya ilmiah, pengembangan karier dosen

ABSTRACT

Based on data from Scimago Journal & Country Rank in 2022, Indonesia is ranked 40th in the world, and ranked 9th in Asia in terms of publication of scientific papers. One of the factors that can be behind the number of publications of scientific papers is the provision of incentives. The purpose of this study is to analyze the effect of incentives on increasing the publication of scientific papers and their impact on the career development of lecturers. Simple random sampling was used as a sampling technique in this study. The research data was processed using the SmartPLS 3.0 application. The results of the research obtained show that incentives have a positive and significant effect on the publication of scientific papers, the publication of scientific papers has a positive and significant effect on the career development of lecturers, incentives have a positive and significant effect on the career development of lecturers, and incentives have a positive and significant effect on the career development of lecturers through the publication of scientific papers.

Keywords: incentives, publication of scientific papers, career development of lecturers

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Universitas Islam Negeri (UIN) adalah salah satu perguruan tinggi yang terdapat di Provinsi Sumatera Selatan. UIN Raden Fatah Palembang terdiri dari sembilan Fakultas, diantaranya ialah Fakultas Adab dan Humaniora, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Psikologi, Fakultas Sains dan Teknologi, Fakultas Syari'ah dan Hukum, dan Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam. UIN Raden Fatah Palembang mempunyai 596 Dosen aktif terdiri dari 379 orang berkedudukan ASN, serta 217 orang berkedudukan Non ASN. Jumlah dosen dengan kedudukan Guru Besar sebesar 13 orang, Lektor Kepala 93 orang, Lektor 226 orang, Asisten Ahli 154 orang, serta Calon Dosen 110 orang. Agar bisa memperoleh kedudukan dosen yang lebih tinggi, publikasi karya ilmiah pasti jadi kondisi penting yang mesti dicukupi

oleh dosen. Berlandaskan informasi dari LP2M UIN Raden Fatah Palembang, jumlah publikasi karya ilmiah pada rentang waktu 2020-2022 yaitu:

Tabel 1. Jumlah Publikasi Karya Ilmiah UIN Raden Fatah Palembang Tahun 2020-2022
Sumber: LP2M UIN Raden Fatah Palembang (2022)

No.	Karya Ilmiah	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1.	Buku	43	37	22
2.	Hak Kekayaan Intelektual	24	57	34
3.	Jurnal Nasional	987	1135	673
4.	Jurnal Internasional	47	31	23

Data Tabel 1 menunjukkan adanya fenomena penurunan jumlah publikasi karya ilmiah pada periode 2021-2022. Penurunan jumlah publikasi karya ilmiah tersebut dapat dilatarbelakangi oleh aspek internal ataupun eksternal. Salah satu aspek yang bisa melatarbelakangi jumlah publikasi karya ilmiah ialah pemberian insentif.

Akhir-akhir ini banyak peneliti yang tertarik membahas tentang pengembangan karier dosen (Chinyamurindi & Dlaza, 2018; Garaika, 2020; Malau et al., 2018; Permana et al., 2021). Suriadi & Mursidin (2020) di dalam penelitiannya menjelaskan bahwa strategi pengembangan Dosen dapat difokuskan pada kenaikan daya tahan serta kompetensi tiap dosen yang terlibat, Ratnasari et al. (2021) mengartikan kalau pengembangan dosen ditetapkan dari sesuatu pendekatan sistem ialah pemilihan dosen dan penempatannya, penataran serta pengembangan dosen, serta program evaluasi kemampuan dosen, Zulpriyadi et al. (2022) menerangkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, Hamidi et al. (2021) mengartikan kalau dengan cara biasa karir dosen yang berhubungan dengan kedudukan fungsional akademik berjalan tapi harus terdapatnya perubahan mengenai ketentuan kepegawaian. Salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktifitas penelitian diantaranya adalah adanya pembiayaan yang kompetitif (Cattaneo et al., 2016). Meskipun insentif mampu meningkatkan publikasi dosen, namun dapat menurunkan kualitas publikasi (Kim & Bak, 2016). Berbagai kajian tentang pengembangan karir dosen yang didasarkan atas insentif dengan mediasi publikasi karya ilmiah terlihat belum menghasilkan model yang konsisten, sehingga menarik untuk diteliti lebih lanjut pada penelitian ini.

Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah diuraikan, sehingga rumusan permasalahan yang dapat diidentifikasi, ialah

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap publikasi karya ilmiah dosen UIN Raden Fatah Palembang?
2. Bagaimana pengaruh publikasi karya ilmiah terhadap pengembangan karier dosen UIN Raden Fatah Palembang?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap pengembangan karier dosen UIN Raden Fatah Palembang?
4. Bagaimana pengaruh insentif terhadap pengembangan karier dosen UIN Raden Fatah Palembang melalui publikasi karya ilmiah?

Telaah Kepustakaan Insentif

Menurut Sumangelipu & Djemma (2018), insentif merupakan bagian dari bentuk imbalan atau kompensasi yang diberikan sebagai penghasilan yang bersifat perangsang atau manfaat tambahan selain upah atau gaji, dan secara umum dapat diberikan dalam wujud keuangan

ataupun non keuangan. Insentif keuangan bisa berwujud uang serupa bantuan pendapatan dan imbalan gabungan sebaliknya insentif non keuangan bisa berwujud apresiasi, promosi, keadaan serta tempat kerja (Kemal & Rosyidi, 2021). Menurut Nainggolan et al. (2022), insentif mempunyai sebagian indikator yang terbelah jadi tiga kalangan besar, yang pertama ialah insentif material, ialah dalam wujud uang yang diserahkan oleh pimpinan dari organisasi sebagai balasan jasa atas kinerja yang dihasilkan. Indikator yang kedua ialah insentif jaminan sosial, ialah dalam wujud pemberian rumah dinas, pemberian pengobatan atau penyembuhan gratis, berlangganan surat berita gratis, biaya atau dana pindah rumah, dalam keadaan cuti sakit masih tetap memperoleh gaji atau pendapatan, serta peluang bagi pegawai untuk memperoleh tugas belajar. Serta indikator ketiga ialah insentif non-material, ialah pemberian titel akademik (title) dengan cara sah dapat diserahkan dengan cara resmi serta pula dengan cara informal, pemberian piagam apresiasi, pemberian apresiasi dengan cara perkataan ataupun catatan dengan cara yang sah baik berlandaskan grup kegiatan ataupun dengan cara perseorangan.

Publikasi Karya Ilmiah

Publikasi adalah usaha peneliti menerbitkan hasil penelitian ilmiah melalui berbagai macam media publikasi seperti: buku, jurnal ilmiah, majalah populer, surat kabar (Priyotamtama et al., 2020). Hamid & Widjaja (2021) menerangkan bahwa publikasi adalah parameter penting bagi tenaga profesional untuk dapat dikenal sebagai seorang yang ahli dalam bidang tertentu secara regional atau internasional. Mardiana (2022) menjelaskan bahwa konstruksi dimensi dan indikator kemampuan publikasi ilmiah Dosen diantaranya ialah jumlah publikasi karya ilmiah yaitu jumlah publikasi karya ilmiah di jurnal nasional ataupun juga di jurnal global kemudian kualitas publikasi karya ilmiah yaitu tulisan yang dikeluarkan di jurnal lokal, jurnal nasional terakreditasi, ataupun juga jurnal global bereputasi, dan akurasi durasi publikasi karya ilmiah yaitu publikasi karya ilmiah di jurnal nasional dalam satu tahun ataupun juga publikasi di jurnal global dalam dua tahun.

Pengembangan Karier

Saragih et al. (2021) mengartikan pengembangan karir ialah sesuatu situasi yang menampilkan kenaikan status seorang pada sesuatu badan dalam rute karir yang sudah ditetapkan oleh badan yang berhubungan. Menurut Busro (2018), arti operasional pengembangan karir adalah sesuatu upaya yang dijalani tiap karyawan ataupun badan dalam keadaan melajukan dirinya agar dapat melakukan dengan maksimum dalam berbakti dan meningkatkan daya ataupun keterampilan pada aplikasi tugas-tugas utama serta fungsi dari organisasi berbasis keuntungan atau non keuntungan dan segala profesi. Pengembangan karir bisa diukur melewati sebagian dimensi, yang pertama ialah kejelasan karir diukur dari indikator ekskalasi jenjang secara jelas, peluang jadi kepala/ pimpinan ataupun wakil kepala/ pimpinan serta peluang mendiami kedudukan khusus sesuai dengan struktur dari organisasi, kedua ialah pengembangan diri, diukur dari indikator peluang menjadi perwakilan pada bermacam penataran, peluang meneruskan pendidikan, peluang menjadi perwakilan pada bermacam kolokium workshop, serta peluang menjadi perwakilan pada bermacam bimbingan kompetensi agar dapat memperoleh akta keterampilan. Serta dimensi ketiga ialah koreksi kualitas kerja diukur dari indikator kenaikan patuh diri, ketaatan serta kenaikan motivasi di golongan pegawai.

Keterkaitan Insentif dengan Publikasi Karya Ilmiah

Salah satu aspek yang bisa mempengaruhi seseorang Dosen agar melaksanakan publikasi karya ilmiah ialah pemberian insentif. Menurut Kemal & Rosyidi (2021), insentif adalah apresiasi berwujud uang yang dihadiahkan oleh perguruan tinggi pada Dosen sebab pencapaian kegiatan yang ditunjukkan sampai bisa melewati pencapaian yang diharapkan. Penjelasan itu selaras

dengan opini Dewan Guru Besar IPB (2019) yang menerangkan kalau insentif yang diserahkan ialah sesuatu reward sebagai upaya buat memberikan dorongan pada Dosen biar senantiasa produktif dalam melaksanakan publikasi ilmiah. Berikutnya Kemal & Rosyidi (2021) menerangkan kalau piecework ialah salah satu cara yang digunakan agar memberikan desakan buat Dosen dalam menambah pencapaian kegiatan dengan metode memberikan insentif keuangan berlandaskan pencapaian kegiatan Dosen itu. Sebagai ilustrasi pada aktivitas penulisan bila ada Dosen yang berhasil melaksanakan publikasi hasil penelitiannya ke jurnal global yang bereputasi, sehingga Dosen itu akan memperoleh insentif. Sumber daya Dosen akan meningkat dengan pemberian insentif oleh perguruan tinggi (Gunarto et al., 2016).

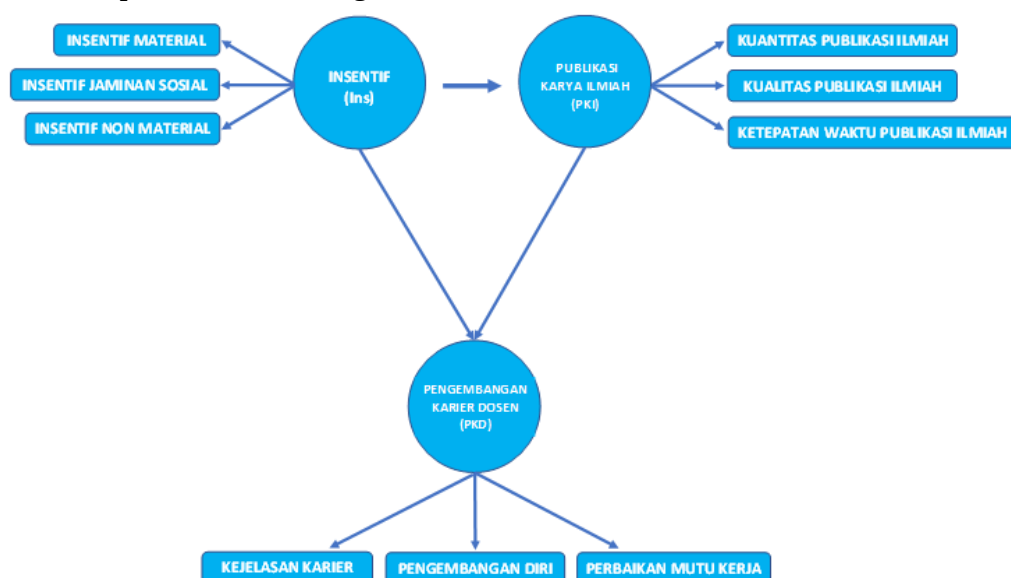
Keterkaitan Publikasi Karya Ilmiah dengan Pengembangan Karier Dosen

Salah satu bentuk pengembangan karier Dosen adalah kenaikan pangkat dan jabatan, hal tersebut selaras dengan pendapat Simarmata (2019) yang menyatakan bahwa mempublikasikan serta menulis suatu karya ilmiah adalah salah satu syarat kenaikan pangkat dan jabatan Dosen. Selain digunakan untuk proses kenaikan pangkat dan jabatan, mempublikasikan karya ilmiah adalah bentuk transformasi penyebarluasan ilmu pengetahuan dan pengabdian kepada masyarakat (Imron et al., 2020).

Keterkaitan Insentif dengan Pengembangan Karier Dosen

Menurut Arifin (2019), aspek-aspek yang bisa mempengaruhi pengembangan karier pegawai antara lain model manajemen, prestasi kerja, ikatan pegawai dengan organisasi, aspek eksternal, politik dalam badan, sistem apresiasi, jumlah pegawai, identitas pegawai, skala badan, serta budaya organisasi. Aspek yang harus dicermati dalam pengembangan karir Dosen adalah sistem penghargaan melalui pemberian insentif dengan berdasarkan kinerja dan kompetensi, hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Revida et al. (2022) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan berdasarkan kompetensi adalah sistem dalam pemberian (gaji/ insentif/ bonus) dengan berlandaskan pada kompetensi yang dimiliki oleh karyawan/ pegawai (Chinyamurindi & Dlaza, 2018; Malau et al., 2018; Volkwein & Sweitzer, 2006).

Berdasarkan penjelasan dan uraian di atas mengenai keterkaitan antar variabel, maka model penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber Gambar: Data Olahan Peneliti (2023)

Hipotesis Penelitian:

- H₁ : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap publikasi karya ilmiah;
 H₂ : Publikasi karya ilmiah berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier Dosen;
 H₃ : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier Dosen;
 H₄ : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier Dosen melalui publikasi karya ilmiah.

2. METODE PENELITIAN

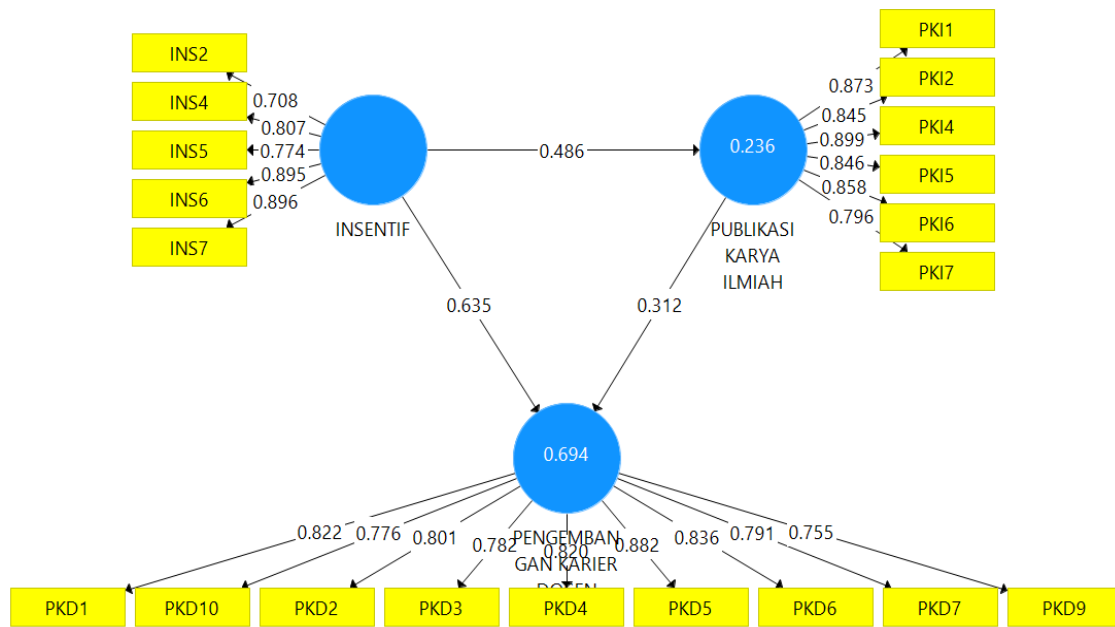
Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan konsep riset verifikatif serta deskriptif. Riset verifikatif bermaksud untuk menguji sesuatu anggapan, yaitu mencoba apakah terdapat ikatan sebab-akibat antara dua faktor ataupun lebih yang dirumuskan jadi anggapan (Zacharias et al., 2019). Sedangkan penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk menjawab pertanyaan dari peneliti dengan cara memperhatikan beberapa aspek yang diperoleh dari banyak data penelitian (Butarbutar et al., 2022). Pendekatan model persamaan struktural adalah teknik analisis statistik yang dipakai pada penelitian ini, terdiri dari model pengukuran serta model struktural (Gunarto, 2018). Evaluasi model pengukuran dengan cara memperhatikan validitas konvergen dan diskriminan, composite reliability, serta cronbach alpha. Sedangkan evaluasi model struktural dengan memperhatikan nilai signifikansi untuk dapat mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur jackknifing atau bootstrapping. Populasi di dalam penelitian ini berjumlah 596 orang terdiri dari 379 Dosen ASN dan 217 Dosen Non ASN pada tahun 2022. Menurut Santoso (2011), pada model SEM yang mempunyai jumlah faktor potensial hingga dengan lima buah, serta tiap konstruk dijabarkan oleh tiga ataupun lebih indikator, jumlah contoh antara 100-150 informasi sudah diduga cukup. Sehingga jumlah contoh di dalam riset ini berjumlah 100 orang Dosen. Cara pengumpulan sampel memakai simple random sampling. Adapun definisi operasional variabel dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Insentif (Nainggolan et al., 2022)	Tambahan penghasilan selain gaji pokok, atau hal lain yang tidak berupa materi, seperti penghargaan, promosi jabatan dan sebagainya.	1. Uang; 2. Cuti sakit masih memperoleh gaji; 3. Pemberian kesempatan tugas belajar; 4. Pemberian gelar akademik; 5. Pemberian tanda jasa; 6. Pemberian penghargaan; 7. Ucapan terima kasih secara formal/informal; 8. Pujian secara lisan/tulisan.
Peningkatan Publikasi Karya Ilmiah (Mardiana, 2022)	Bertambahnya publikasi karya ilmiah baik secara kuantitas atau kualitas yang mencerminkan tingginya kinerja dosen.	1. Jumlah publikasi di jurnal nasional; 2. Jumlah publikasi di jurnal internasional; 3. Artikel terbit di jurnal lokal, nasional terakreditasi, atau internasional bereputasi; 4. Publikasi di jurnal nasional dalam satu tahun atau di jurnal internasional dalam dua tahun.
Pengembangan Karier Dosen (Busro, 2018)	Meningkatnya kompetensi dan jenjang jabatan seorang dosen sebagai bentuk pencapaian prestasi kerja.	1. Kenaikan pangkat secara jelas; 2. Kesempatan menduduki jabatan tertentu di perguruan tinggi; 3. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan; 4. Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan; 5. Kesempatan untuk mengikuti seminar; 6. Kesempatan untuk mengikuti kursus; 7. Peningkatan disiplin diri; 8. Kesetiaan pada organisasi; 9. Peningkatan motivasi dosen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model pengukuran dijalani agar dapat memahami hasil percobaan keabsahan serta reliabilitas. Pada bentuk pengukuran, percobaan keabsahan serta reliabilitas dilaksanakan agar dapat memahami apakah konstruk sudah melengkapi kondisi sehingga bisa diteruskan sebagai riset. Bentuk pengukuran diperlihatkan pada gambar 2.



Gambar 2. Model Pengukuran

Sumber Gambar: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2023)

Hasil bentuk pengukuran pada masing-masing variabel laten membuahkan angka validitas serta reliabilitas yang melengkapi anggapan pada rule of thumb. Semua angka outer loading konstruk berharga $> 0,7$, dan membuahkan angka konstruk yang reliabel. Semua variabel laten sudah melengkapi anggapan pada rule of thumb evaluasi validitas konvergen serta reliabilitas, dimana angka Cronbach's Alpha serta Composite Reliability $> 0,7$ serta angka Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$, alhasil bisa diklaim jika validitas konvergen serta reliabilitas terpenuhi sebagaimana diperlihatkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Reliabilitas pada Model Pengukuran
Sumber Tabel: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2023)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
INSENTIF	0,875	0,879	0,910	0,671
PENGEMBANGAN KARIER DOSEN	0,933	0,936	0,944	0,653
PUBLIKASI KARYA ILMIAH	0,926	0,934	0,941	0,728

Pengukuran validitas selanjutnya dilakukan dengan mengukur validitas diskriminan. Metode pengukuran validitas diskriminan yang pertama adalah dengan pendekatan cross loading. Loading satu buah indikator pada konstruk yang diukur mesti lebih besar dari loading kepada konstruk lain dikenal sebagai cross loading (Sholihin & Ratmono, 2021). Pengukuran validitas diskriminan melalui pendekatan *cross loading* dijelaskan pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai *Cross Loading* pada Model Pengukuran
Sumber Tabel: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2023)

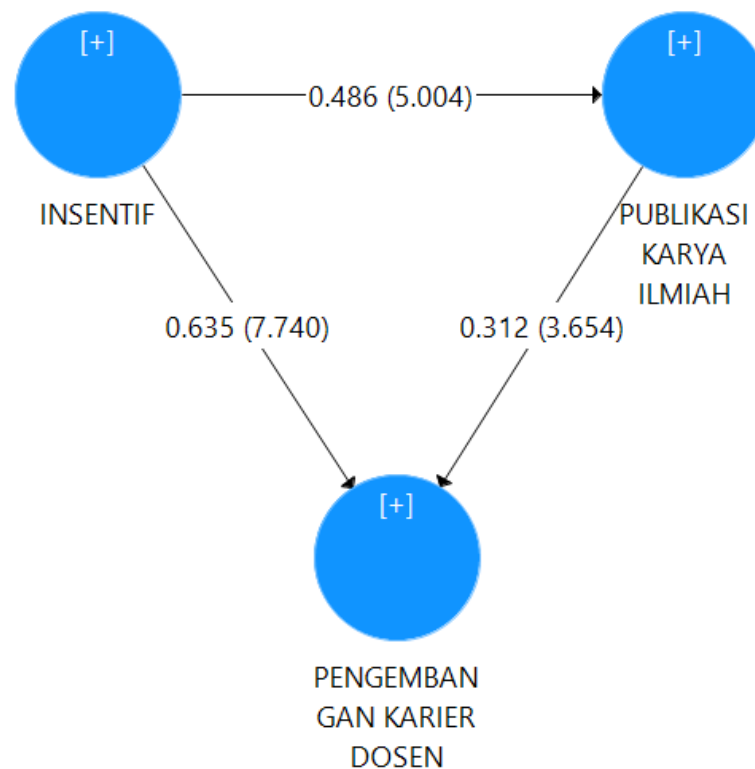
	INSENTIF	PENGEMBANGAN KARIER DOSEN	PUBLIKASI KARYA ILMIAH
INS2	0,708	0,551	0,437
INS4	0,807	0,638	0,309
INS5	0,774	0,668	0,446
INS6	0,895	0,671	0,381
INS7	0,896	0,682	0,409
PKD1	0,744	0,822	0,466
PKD10	0,523	0,776	0,621
PKD2	0,669	0,801	0,416
PKD3	0,668	0,782	0,402
PKD4	0,622	0,820	0,511
PKD5	0,758	0,882	0,476
PKD6	0,587	0,836	0,597
PKD7	0,639	0,791	0,460
PKD9	0,471	0,755	0,601
PKI1	0,468	0,627	0,873
PKI2	0,350	0,443	0,845
PKI4	0,466	0,586	0,899
PKI5	0,378	0,424	0,846
PKI6	0,396	0,569	0,858
PKI7	0,406	0,483	0,796

Cara pengukuran validitas diskriminan yang kedua ialah dengan memakai patokan Fornell-Larcker. Sesuatu faktor potensial atau variabel laten diduga melengkapi validitas diskriminan bila akar kuadrat AVE > hubungan antar konstruk laten. Pengukuran validitas diskriminan dijabarkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai Korelasi antar Konstruk Variabel
Sumber Tabel: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2023)

	INSENTIF	PENGEMBANGAN KARIER DOSEN	PUBLIKASI KARYA ILMIAH
INSENTIF	0,819		
PENGEMBANGAN KARIER DOSEN	0,787	0,808	
PUBLIKASI KARYA ILMIAH	0,486	0,621	0,853

Berlandaskan Tabel 5 membuktikan kalau semua akar kuadrat AVE > hubungan antar konstruk laten sehingga bisa diklaim kalau bentuk pengukuran sudah melengkapi validitas diskriminan. Setelah bentuk pengukuran melengkapi percobaan validitas serta reliabilitas, tahap berikutnya ialah melaksanakan pengujian anggapan melewati bootstrapping dimana hasilnya diperlihatkan pada gambar 3.



Gambar 3. Hasil *Bootstrapping*
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2023)

Gambar 3 menunjukkan nilai koefisien antar variabel laten dan nilai t-value di dalam tanda kurung yang merupakan hasil pengujian. Hasil yang ditampilkan pada gambar 3 membuktikan kalau variabel insentif berakibat positif serta signifikan kepada publikasi karya ilmiah serta pengembangan karier Dosen, dan publikasi karya ilmiah berakibat positif serta signifikan kepada pengembangan karier Dosen. Tabulasi hasil model persamaan struktural dengan cara keseluruhan yang dijabarkan berlandaskan koefisien rute bisa diamati pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis (Nilai Koefisien Jalur, T Statistics, dan P Values)
Sumber Tabel: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2023)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
INSENTIF → PUBLIKASI KARYA ILMIAH	0,486	5,004	0,000	Diterima
PUBLIKASI KARYA ILMIAH → PENGEMBANGAN KARIER DOSEN	0,312	3,654	0,000	Diterima
INSENTIF → PENGEMBANGAN KARIER DOSEN	0,635	7,740	0,000	Diterima
INSENTIF → PUBLIKASI KARYA ILMIAH → PENGEMBANGAN KARIER DOSEN	0,152	2,543	0,011	Diterima

Berlandaskan hasil uji hipotesis ada pengaruh positif insentif kepada publikasi karya ilmiah sebesar 0,486 (48,6%) serta dengan cara statistik signifikan sebab diperoleh angka t-hitung sebesar 5,004 (lebih besar dari 1,96) ataupun p-value 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini membuktikan jika semakin tinggi insentif maka publikasi karya ilmiah semakin meningkat, alhasil bisa diklaim hipotesis pertama **diterima**. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hillman et al., 2014; Permana et al., 2021), meskipun publikasi karya ilmiah yang hanya didasarkan karena insentif akan menurunkan kualitas dari publikasi (Kim & Bak, 2016).

Berlandaskan hasil uji hipotesis ada pengaruh positif publikasi karya ilmiah kepada pengembangan karier Dosen sebesar 0,312 (31,2%) serta dengan cara statistik signifikan sebab diperoleh angka t-hitung sebesar 3,654 (lebih besar dari 1,96) ataupun p-value 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini membuktikan jika semakin banyak publikasi karya ilmiah maka pengembangan karier Dosen semakin meningkat, alhasil bisa diklaim hipotesis kedua **diterima**. Hasil ini sejalan dengan temuan (Hemmings & Kay, 2010) bahwa melalui efikasi diri yang kuat dengan melakukan publikasi akan meningkatkan karier dosen.

Berlandaskan hasil uji hipotesis ada pengaruh positif insentif kepada pengembangan karier Dosen sebesar 0,635 (63,5%) serta dengan cara statistik penting sebab diperoleh angka t-hitung sebesar 7,740 (lebih besar dari 1,96) ataupun p-value 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini membuktikan jika semakin tinggi insentif maka pengembangan karier Dosen akan kian meningkat, alhasil bisa diklaim hipotesis ketiga **diterima**. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa insentif yang baik akan meningkatkan semangat bagi dosen untuk mengembangkan dirinya sehingga karier dosennya akan lebih cepat meningkat (Jufrizen & Pulungan, 2017; Permana et al., 2021).

Berlandaskan hasil uji hipotesis ada pengaruh positif insentif kepada pengembangan karier dosen melalui publikasi karya ilmiah sebesar 0,152 (15,2%) serta dengan cara statistik signifikan sebab diperoleh angka t-hitung sebesar 2,543 (lebih besar dari 1,96) ataupun p-value 0,011 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini membuktikan jika semakin tinggi insentif maka pengembangan karier Dosen melalui publikasi karya ilmiah akan kian meningkat, alhasil bisa diklaim hipotesis keempat **diterima**. Hasil ini menunjukkan bahwa publikasi ilmiah menjadi variabel mediating yang baik bagi pengembangan karier dosen. Adanya insentif yang ditawarkan perguruan tinggi akan mampu meningkatkan jumlah publikasi karya ilmiah yang apada akhirnya akan meningkatkan dan mempercepat karir dosen (Kim & Bak, 2016; Malau et al., 2018; Mousavi et al., 2022; Volkwein & Sweitzer, 2006).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada riset ini ialah insentif berdampak positif serta signifikan terhadap publikasi karya ilmiah, publikasi karya ilmiah berakibat positif serta signifikan kepada pengembangan karier Dosen, insentif berakibat positif serta signifikan kepada pengembangan karier Dosen, dan insentif berakibat positif serta signifikan kepada pengembangan karier Dosen melalui publikasi karya ilmiah.

Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah agar UIN Raden Fatah Palembang meningkatkan jumlah insentif bagi dosen yang mampu mempublikasikan karya ilmiah, pemberian insentif tersebut dapat memacu dosen agar terdorong untuk meningkatkan publikasi karya ilmiah, sehingga berdampak pada pengembangan kariernya. Bagi UIN Raden Fatah Palembang disarankan untuk memperhatikan pemberian insentif kepada Dosen yang mampu mempublikasikan karya ilmiah dan memberikan pelatihan penulisan karya ilmiah secara intensif

khususnya karya ilmiah yang dapat diterima pada jurnal internasional. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain yang ada di luar penelitian ini seperti pelatihan penulisan karya ilmiah.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan data serta kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dari awal hingga selesainya penelitian ini.

REFERENSI

- Arifin, N. (2019). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: Teori dan Kasus*. UNISNU PRESS.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Cattaneo, M., Meoli, M., & Signori, A. (2016). Performance-based funding and university research productivity: The moderating effect of university legitimacy. *The Journal of Technology Transfer*, 41, 85–104.
- Chinyamurindi, W. T., & Dlaza, Z. (2018). Can you teach an old dog new tricks? An exploratory study into how a sample of lecturers develop digital literacies as part of their career development. *Reading & Writing-Journal of the Reading Association of South Africa*, 9(1), 1–8.
- Dr. Isthifa Kemal, M. P., & Prof. Dr. Unifah Rosyidi, M. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Dosen Perguruan Tinggi*. umsu press.
- Dr. Marisi Butarbutar, S. E. M. M., Dr. Hastin Umi Anisah, S. E. M. M., Dr. Drs. Bestadrian Prawiro Theng, M. M. M. B. A., Christina Yanita Setyawati, S. E. S. P. M. M., Drs. Nobelson, M. M., Prima Yustitia Nurul Islami, S. K. P. M. S., Dr. Indah Purnama Sari, S. E. M. P., Dr. Sufyati HS, S. E. M. M., Dr. Dermawan Waruwu, M. S., & Dr. Ir. Kasful Anwar, A. P. M. S. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian: Pendekatan Multidisipliner*. Media Sains Indonesia.
- Dr. Tehubijuluw Zacharias, S. S. M. S., Prof. Dr. Wenno, I. H. S. P. M. P., & Dr. Samson Laurens, M. T. M. S. (2019). *METODE PENELITIAN SOSIAL TEORI DAN APLIKASI*. uwais inspirasi indonesia.
- Fitra Mardiana, B. S. (2022). *ATMOSFER AKADEMIK & TINGKAT KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Garaika, G. (2020). Impact of Training and Competence on Performance moderated by the Lecturer Career Development Program in Palembang, Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)*, 4(03).
- Gunarto, M. (2018). *Analisis Statistik dengan model persamaan struktural (SEM) Teoritis dan Praktis*. Alfabeta.
- Gunarto, M., Nugraha, D. Y., Gaffar, V., Yudistira Nugraha, D., & Gaffar, V. (2016). Analysis of perception and public preference on reputation of higher-education ranking agencies. *2016 Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship*, 15, 364–370. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.65>
- Hamid, A. R. A. H., & Widjaja, F. F. (2021). *Publikasi dalam jurnal medis : sudut pandang editor*. Universitas Indonesia Publishing.
- Hamidi; Ruhaiman; Muawanah, U. (2021). KARIR DOSEN PADA PRIVAT INSTITUSI (Studi Kasus di Yayasan Mara qitta' limat Lombok Timur). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3).
- Hemmings, B., & Kay, R. (2010). Research self-efficacy, publication output, and early career development. *International Journal of Educational Management*, 24(7), 562–574.
- Hillman, N. W., Tandberg, D. A., & Gross, J. P. K. (2014). Performance Funding in Higher

- Education: Do Financial Incentives Impact College Completions? *The Journal of Higher Education*, 85(6), 826–857. <https://doi.org/10.1080/00221546.2014.11777349>
- Imron, A., Wiyono, B. B., Hadi, S., Gunawan, I., Abbas, A., Saputra, B. R., & Perdana, D. B. (2020). Teacher professional development to increase teacher commitment in the era of the ASEAN Economic Community. *2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020)*, 339–343.
- IPB, D. G. B. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Insani Perguruan Tinggi*. PT Penerbit IPB Press.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7, 441–446.
- Kim, D. H., & Bak, H.-J. (2016). How do scientists respond to performance-based incentives? Evidence from South Korea. *International Public Management Journal*, 19(1), 31–52.
- Malau, A. G., Barasa, L., & Tua, H. (2018). Determinant of lecturers work satisfaction and implication on lecturers performance at maritime higher education in DKI Jakarta. *International Review of Management and Marketing*, 8(4), 14–23.
- Mousavi, M., Mohammadzadeh Nasrabadi, M., & Pouya, M. (2022). Attitude and Incentives of Payam-e-Noor University Academics regarding e-learning. *Iranian Journal of Information Processing and Management*, 30(2), 443–466.
- Nainggolan, H., Setiowati, R., Tyas, Y. I. W., Lataruva, E., Arifin, M., Sari, R. I. P., Oktaviani, A. S. A., & Firdaus, U. H. M. (2022). *Pengantar Manajemen SDM di Era Modern*. Media Sains Indonesia.
- P. Wiryono Priyotamtama, S. J., Priantoro, A. T., M, T. A. H., Press, S. D. U., & Press, S. D. U. (2020). *Buku Ajar Pendekatan Ilmiah Lanjut: Menumbuhkan Daya Imajinasi Mahasiswa*. Sanata Dharma University Press.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Accounting*, 7(6), 1287–1292. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.011>
- Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). PERANAN MANAJEMEN UNTUK PENGEMBANGAN KARIR DOSEN. *Jurnal Bening*, 8(1), 1–2.
- Revida, E., Banjarnahor, A. R., Lie, D., Purba, S., Ambarita, M. H., Silalahi, M., Hasibuan, A., Makmur, M., Sianipar, J. H., & Ismail, M. (2022). *Manajemen Kinerja SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Santoso, S. (2011). *Structural Equation Modeling*. Elex Media Komputindo.
- Saragih, M. G., Saragih, L., Purba, J. W. P., Panjaitan, P. D., & Karim, A. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar – Dasar Memulai Penelitian*. Yayasan Kita Menulis.
- Sholihin, P. M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi.
- Simarmata, J. (2019). *Kita Menulis: Semua Bisa Menulis Buku*. Yayasan Kita Menulis.
- Sumangelipu, A., & Djemma, S. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Aquila.
- Suriadi, S., & Mursidin, M. (2020). Strategi Pengembangan Dosen STAI Al Furqan Makassar Kaitanya dengan Profil Dosen yang Produktif. *Qiyam, Jurnal Al*, 1(2), 11–20.
- Volkwein, J. F., & Sweitzer, K. V. (2006). Institutional prestige and reputation among research universities and liberal arts colleges. *Research in Higher Education*, 47, 129–148.
- Zulpriyadi, Badaruddin, Daud, A. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI DOSEN DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA DOSEN PADA ITB NOBEL INDONESIA. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3, 845–858.