



Motivasi : *Expectancy Theory* dan Produktivitas Penelitian

Raden Lestari Garnasih

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia.

Abstract. *The purpose of this study is to determine the productivity of research lecturers by using the approach of motivation expectancy theory. Primary data was obtained from 185 respondents ie lecturers in private universities in Pekanbaru city. Data analysis used in this research is multiple regression analysis. The results showed that the lecturer considered the very important thing from the extrinsic motivation that encouraged them to do the research was to get the improvement of functional position, and the lowest level of importance was to obtain the reduction of teaching burden. In view of the importance of intrinsic motivation, lecturers judge that satisfying the need to remain in the field of science today is of paramount importance, and the lowest level of importance as a driver of research is finding better work at other universities.*

Keywords. *Motivation; Expectancy Theory; Research Productivity*

Abstrak. *Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui produktivitas penelitian dosen dengan menggunakan pendekatan motivasi expectancy theory. Data primer diperoleh dari 185 responden yaitu dosen yang ada di perguruan tinggi swasta di kota Pekanbaru. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen menganggap hal yang sangat penting dari motivasi ekstrinsik yang menjadi pendorong mereka melakukan penelitian adalah memperoleh peningkatan jabatan fungsional, dan yang paling rendah tingkat kepentingannya adalah memperoleh pengurangan beban mengajar. Dilihat tingkat kepentingan dari motivasi intrinsik, dosen menilai bahwa memuaskan kebutuhan untuk tetap pada bidang ilmu saat ini adalah yang sangat penting, dan yang paling rendah tingkat kepentingan sebagai pendorong melakukan penelitian adalah menemukan pekerjaan yang lebih baik pada perguruan tinggi yang lain.*

Katakunci. *Motivasi; Expectancy Theory; Produktivitas Penelitian.*

Cronicle of Article :Received (18,04,2017); Revised (20,05,2017); and Published (09,06,2017).

©2017 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

Profile and corresponding author : Raden Lestari Garnasih, SE., M.M adalah dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Kampus Bina Widya, Jl. HR Subantas KM 12.5, Simpang Baru, Tampan, Simpang Baru, Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293. *Email :* radenlestarigarnasih@gmail.com

How to cite this article : Garnasih, R. L. (2017). Motivasi : Expectancy Theory dan Produktivitas Penelitian. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati*, 1(1), 59–70. Retrieved from <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

PENDAHULUAN

Institusi akademi diklasifikasikan sebagai universitas riset yang sering dirasakan saat ini memiliki program, dosen dan mahasiswa yang berkualitas (Hu & Gill, 2000). Karena institusi pendidikan bersaing mendapatkan sumberdaya, maka dikenal sebagai sebagai institusi riset menjadi penting untuk ditingkatkan. Banyak sekolah, yang secara formal berorientasi pada pengajaran, membutuhkan publikasi pada jurnal bereputasi untuk promosi dan menjadi karyawan tetap (Hermanson, Hermanson, Ivansevich, & Ivansevich, 1995). Karena aktivitas ilmiah dan produktivitas penelitian digunakan sebagai ukuran kesuksesan sebuah institusi, maka hal tersebut menjadi penting untuk ditingkatkan bagi dosen agar lebih produktif dalam meneliti. Dengan demikian kompensasi individu dosen, promosi dan menjadi karyawan tetap, serta prestise sangat berhubungan dengan produktivitas penelitian mereka.

Terdapat dua aliran penelitian pada produktivitas penelitian dosen. Aliran pertama, para peneliti menguji kebutuhan perubahan publikasi dalam keputusan pengangkatan sebagai karyawan tetap dan promosi (Campbell & Morgan, 1987; Cargile & Bublitz, 1986; Englebrecht, Iyer, & Patterson, 1994; Milne & Vent, 1987; Read, Rarna, & Raghunandan, 1998; Schultz, Meade, & Khurana, 1989). Para peneliti ini telah mendokumentasikan bahwa publikasi dibutuh kan untuk promosi dan kenaikan pangkat telah meningkat sepanjang waktu. Dan aliran kedua penelitian, Para peneliti (Bucheitt, Collins, & Collins, 2001; Hu & Gill, 2000) telah meneliti factor-faktor individu dan institusional yang sangat signifikan mempengaruhi produktivitas dosen. Banyak penelitian sebelumnya yang mengkaji factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas penelitian didasarkan pada bukti anekdot, seperti opini pribadi atau pengalaman (Fox, 1985; McKachie, 1979). Beberapa kajian (Bridgewater, Walsh, & Walkenbach, 1982; Holly, 1977; Tien & Blackburn, 1996) dimana para peneliti menyediakan bukti empiric yang

mengarahkan persepsi dosen terhadap produktivitas penelitian dan motivasi mereka untuk meningkatkan penelitian dibatasi dalam validitas eksternal melalui penggunaan sedikit sampel dari bidang khusus atau dalam validitas internal melalui celah teori dasar.

Hasil pra survey yang dilakukan menunjukkan masih banyak dosen di perguruan tinggi swasta di kota Pekanbaru yang menduduki jabatan fungsionalnya untuk waktu yang lama , atau bisa dikatakan bahwa dosen-dosen tersebut tidak dipromosikan untuk waktu yang lama. Digambarkan juga terdapat dosen yang menduduki posisi Asisten Ahli paling lama 28 tahun , Lektor selama 30 tahun, dan Lektor Kepala selama 31 tahun . Lamanya para dosen pada satu posisi tertentu menunjukkan bahwa dosen tersebut belum mencapai batas minimal persyaratan untuk menduduki jabatan fungsional yang lebih tinggi.

White, James (2012) menyebutkan, dosen yang memiliki prestasi penelitian yang tinggi akan memiliki nilai yang tinggi terhadap aktivitas meneliti dibanding yang memiliki prestasi yang rendah, dan peneliti yang memiliki prestasi penelitian yang tinggi lebih memungkinkan mencapai promosi ke jenjang yang lebih tinggi daripada peneliti yang memiliki prestasi meneliti yang rendah . Fenomena yang terdapat pada PTS di Riau ini mengindikasikan bahwa para dosen belum mampu memotivasi dirinya sendiri (motivasi intrinsic) dan institusi juga belum mampu meningkatkan motivasi para dosen untuk melakukan penelitian (motivasi ekstrinsik). Jika motivasi dosen tidak meningkat maka akan berpengaruh pada produktivitas, sebagaimana yang diungkapkan oleh Scheweitzer (1989) bahwa motivasi individu merupakan faktor yang sangat kuat mempengaruhi produktivitas penelitian dosen, walaupun Bai, Millwater dan Hudson, (2013), menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas penelitian.

Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*, Vroom, 1964) menyediakan teori dasar ini. Teori ini menkonstruk sebuah kerangka

konseptual dari motivasi sebaik model matematika yang dapat diukur.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi Meneliti

Literatur review yang dilakukan oleh para peneliti mengindikasikan bahwa terdapat sejumlah studi yang meneliti produktivitas penelitian dan kajian-kajian ini telah menggunakan serangkaian teori yang berbeda dan menyimpulkan bahwa studi-studi sebelumnya mengenai produktivitas penelitian dari perspektif perilaku menemukan bahwa teori motivasi merupakan teori yang dominan digunakan dalam studi-studi tersebut (Ramli dan Jasoh, 2015)

Defenisi motivasi dinyatakan oleh Jones & George (2013) adalah kekuatan-kekuatan psikologis yang menentukan arah perilaku seorang individu dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan ketekunan seseorang, sedangkan Bateman dan Snell (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang memberikan energi, arah, dan mempertahankan upaya seseorang. Dari defenisi tersebut maka dalam konteks penelitian, motivasi meneliti didefenisikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mendorong seseorang melakukan penelitian.

Berikut adalah tabel yang menguraikan teori-teori motivasi yang digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

Tabel. 1 Teori-teori Motivasi yang Dipergunakan dalam Penelitian Sebelumnya

Peneliti	Judul Kajian	Teori yang Digunakan
Butler dan Cantrell (1989)	Extrinsic reward valence and productivity of business faculty: A within and between subjects decision modeling experiment	Expectancy Theories
Blackburn dan Lawrance (1995)	Faculty at Work: Motivation, Expectation, Satisfaction	Reinforcement Theory, personality and career developments theories, expectancy theories, attribution theories, efficacy theories, and information – processing theories
Tien dan Blackburn (1996)	Faculty rank system, research motivation and faculty	Reinforcement theory dan cognitive evaluation
Hu dan Gill (2000)	IS Faculty research productivity, Influential factors and implications	Expectancy theories dan Life-cycle theory
Williams (2000)	Research Productivity of Nursing Faculty	Expectancy Theory
Williams (2003)	A mediated hierarchical regression analysis of factor related to research productive	Expectancy theory dan efficacy Theory
Chenetal (2006)	Factors that motivated business faculty to conduct research; an Expectancy theories	Expectancy Theory
Lertputtarak (2008)	An investigation of factors related to research productivity in a public university in Thailand : A case study	Expectancy dann efficacy Theory
Estes dan Polnick (2012)	Examining motivation theory in higher education; An expectancy theory analysis of tenured faculty productivity	Expectancy theory

Sumber : Ramli dan Jusoh (2015)

Raden Lestari Garnasih

Motivasi : *Expectancy Theory* dan Produktivitas Penelitian

Broussard dan Grisson (2004) mengamati bahwa penelitian motivasi kontemporer cenderung disusun atas tiga pertanyaan : 1) dapatkah saya melakukan tugas ini?, 2) Apakah saya mau melakukan tugas ini dan mengapa?, 3). Apakah saya harus melakukan untuk sukses dalam tugas ini?. Selanjutnya dikatakan bahwa pertanyaan pertama biasanya dihubungkan dengan konsep *self efficacy, locus of control dan self-worth*. Pertanyaan kedua berhubungan dengan *expectancy-value theories, intrinsic motivation dan self determination theory*.

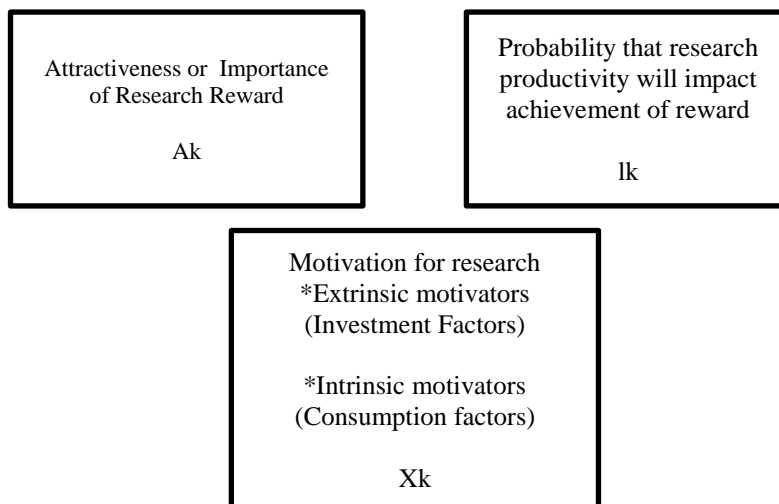
Sejumlah teori telah dikemukakan untuk menjelaskan motivasi individu terhadap kinerja. *Equity Theory* (Teori Keadilan) (atau Teori Pertukaran Keadilan; Adams, 1963) dan *Expectancy Theory* (Teori Pengharapan; Vroom, 1964) merupakan dua teori yang secara luas digunakan dibanyak literatur (Chen, Gupta, Hoshower, 2006). Teori Pengharapan telah dikenal sebagai satu dari banyak konsep pengharapan motivasi individu (Ferris, 1977). Model pengharapan merupakan penjelasan kognitif mengenai perilaku manusia yang memasukkan orang sebagai aktif, pemikiran, prediksi gambaran di dalam lingkungannya. Orang secara terus menerus mengevaluasi hasil dari perilaku mereka dan secara subjektif

menilai kemungkinan dari setiap kemungkinan aksi yang akan mengarahkan pada variasi hasil. Pilihan sejumlah usaha didasarkan pada sebuah analisis yang tersistematis, yakni a). Nilai mengenai penghargaan dari hasil ini (*outcome*), b). Kemungkinan bahwa penghargaan akan berdampak dari hasil ini (*outcome*), c). Kemungkinan peningkatan hasil (*outcome*) melalui tindakan dan usaha.

Teori Pengharapan dapat memprediksi motivasi staf akademik dan menghubungkannya dengan dengan produktivitas penelitian (Ramli et, el, 2015). Berdasarkan kepada Vroom (1964) Teori Pengharapan diungkapkan melalui persamaan sebagai berikut :

$$M = \sum_{k=1}^n (A_k * I_k)$$

Dimana M = Motivasi melakukan penelitian; Ak = ketertarikan (atau nilai atau kepentingan) dari hasil k yang dihubungkan dengan produktivitas penelitian; Dan Ik = kemungkinan yang dirasakan (atau dampak) yang menjadi hasil dalam penelitian yang akan mengarahkan kepada outcome. Aplikasi Teori Pengharapan yang digunakan Chen, Gupta, Hoshower (2006) menghasilkan sebuah Model Teori Pengharapan yang digambarkan sebagai berikut



Gambar 1 : *Expectancy Theory Model* (Chen, Gupta, Hoshower, 2006)

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini meliputi motivasi meneliti dan produktivitas penelitian, dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif, yang akan menelaah pengaruh antar variabel (pengaruh motivasi meneliti terhadap produktivitas penelitian) serta memberikan gambaran kongkrit dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Data primer diperoleh melalui pendistribusian 185 kuesioner yang berisi masing-masing 13 pertanyaan mengenai pentingnya penghargaan meneliti dan dampak

penghargaan meneliti, serta 17 pertanyaan mengenai produktivitas penelitian kepada dosen yang ada di perguruan tinggi swasta di kota Pekanbaru, yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data-data yang dikumpulkan yang kemudian diolah untuk mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan penelitian ini, menunjukkan hasil sebagai berikut;

Tabel 2 Pentingnya Penghargaan Meneliti bagi Dosen

Penghargaan Meneliti	M
Ekstrinsik:	
Memperoleh status sebagai dosen tetap	4,15
Memperoleh kenaikan jabatan fungsional	4,37
Memperoleh peningkatan gaji yang lebih baik	4,23
Memperoleh penugasan administratif	3,57
Mendapatkan jabatan Guru Besar	4,22
Memperoleh pengurangan beban mengajar	3,37
Intrinsik :	
Memperoleh pengakuan dari rekan kerja	3,72
Mendapatkan rasa hormat dari mahasiswa	3,71
Memuaskan kebutuhan saya untuk berkontribusi pada bidang ilmu	4,13
Memuaskan kebutuhan saya untuk kreativitas/rasa ingin tahu	4,17
Memiliki kolaborasi yang memuaskan dengan orang lain	4,09
Memuaskan kebutuhan untuk tetap pada bidang ilmu saat ini	4,18
Menemukan pekerjaan yang lebih baik pada perguruan tinggi yang lain	3,08

Hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 1, menggambarkan bahwa para dosen menganggap bahwa produktivitas penelitian yang mereka lakukan didorong oleh motivasi ekstrinsik yakni yang paling utama adalah memperoleh kenaikan jabatan fungsional (4,37), dan menilai bahwa memperoleh pengurangan beban mengajar adalah hal terakhir yang penting para dosen dalam menghasilkan sebuah penelitian (3,08). Hal ini dapat dimaknai bahwa dosen melakukan penelitian sangat didorong oleh kepentingan mereka untuk memperoleh promosi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Dennis (2005) yang menyatakan bahwa promosi dan mendapatkan status sebagai karyawan tetap merupakan batu aoncatan yang penting dalam karir bagi banyak dosen. Hasil-hasil penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa mendapatkan promosi dan status sebagai karyawan tetap merupakan satu dari factor-faktor motivasi dalam melakukan penelitian bagi para dosen (Cargile dan Bublitz, 1986; Hadjinicola dan Soterion, 2006; Hu dan Gill, 2000; Tien, 2000). Dan bagi mereka, mendapatkan pengurangan beban mengajar bukanlah menjadi hal yang sangat penting. Penelitian yang dilakukan oleh Hu dan Gill (2000) menyatakan bahwa beaban mengajar merupakan salah satu bagian yang secara signifikan mempengaruhi produktivitas

penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Chen et al. (2006) dan Cargile dan Bublitz (1986) menyatakan bahwa mendapatkan pengurangan beban mengajar merupakan salah satu factor untuk melakukan penelitian. Staf akademik, yang lebih tertarik pada penelitian daripada mengajar, akan menghargai jika diberikan pengurangan beban mengajar.

Sedangkan untk motivasi intrinsic para dosen menganggap bahwa memuaskan kebutuhan untuk tetap pada bidang ilmu saat ini merupakan hal yang sangat penting bagi mereka dalam menghasilkan sebuah penelitian. Sedangkan menemukan pekerjaan yang lebih baik di perguruan tinggi lain merupakan motif terakhir yang mendorong mereka menghasilkan sebuah penelitian. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Chen et al (2006) yang menyatakan bahwa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perguruan tinggi lain merupakan factor yang paling rendah tingkat kepentingannya bagi dosen dalam melakukan penelitian.

Tabel 3 di bawah ini merupakan jawaban responden terkait pendapat mereka mengenai dampak dari produktivitas penelitian mereka.

Tabel 3 Dampak Produktivitas Penelitian Yang Dirasakan Dosen Terhadap Pencapaian Berbagai Penghargaan

Penghargaan Meneliti	M
Ekstrinsik	
Memperoleh status sebagai dosen tetap	4,15
Memperoleh kenikan jabatan fungsional	4,23
Memperoleh peningkatan gaji yang lebih baik	4,37
Memperoleh penugasan adminstratif	4,22
Mendapatkan jabatan Guru Besar	3,37
Memperoleh pengurangan beban mengajar	3,71
Intrinsik :	
Memperoleh pengakuan dari rekan kerja	3,71
Mendapatkan rasa hormat dari mahasiswa	4,70
Memuaskan kebutuhan saya untuk berkontribusi pada bidang ilmu	4,17

Penghargaan Meneliti	M
Memuaskan kebutuhan saya untuk kreativitas/rasa ingin tahu	4,12
Memiliki kolaborasi yang memuaskan dengan orang lain	4,01
Memuaskan kebutuhan untuk tetap pada bidang ilmu saat ini	4,13
Menemukan pekerjaan yang lebih baik pada perguruan tinggi yang lain	3,10

Dari hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 2, maka dampak produktivitas penelitian bagi dosen dilihat dari motivasi ekstrinsik adalah memperoleh peningkatan gaji yang lebih baik (4,37), dan memperoleh jabatan Guru Besar adalah dampak yang paling rendah (3,37). Dilihat dari motivasi intrinsik, para dosen menilai bahwa memperoleh rasa hormat dari mahasiswa merupakan dampak yang paling tinggi dirasakan oleh para dosen dari produktivitas penelitian mereka. Di sisi lain menemukan pekerjaan yang lebih baik pada perguruan tinggi lain merupakan dampak yang paling rendah dari produktivitas penelitian mereka.

Untuk melihat dampak motivasi meneliti terhadap produktivitas meneliti dosen, maka digunakan analisis regresi. Produktivitas penelitian diukur dari aspek kuantitas dan kualitas penelitian. Pengukuran jumlah penelitian yang dihasilkan meliputi; penelitian mandiri, hibah bersaing dari Dikti, dana hibah luar organisasi, prosiding nasional dan internasional, publikasi jurnal terakreditasi dan jurnal internasional. Sedangkan untuk kualitas penelitian terdiri dari *epistemic, technological, the capacity building and value for people, the economic*.

Hasil yang diperoleh menghasilkan persamaan regresi berganda $Y = 0,530 + 0,216 X_1 + 0,380 X_2$ dengan nilai $t_{hitung} 5,529$ dan $t_{tabel} 1,66$ ($5,529 > 1,66$) yang bermakna motivasi ekstrinsik meneliti mempengaruhi produktivitas penelitian dan motivasi intrinsik memiliki nilai $t_{hitung} 2,868$ dan $t_{tabel} 1,66$ ($2,868 > 1,66$). Hasil penelitian ini didukung oleh Chen, Gupta dan Hoshower (2006) yang hasil penelitian mereka menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi dosen dalam menghasilkan penelitian, walaupun terdapat perbedaan pada responden yang dianalisis. Penelitian yang dilakukan oleh Chen, Gupta dan Hoshower menganalisis bagaimana pengaruh motivasi dosen tetap dan

tidak tetap dalam melakukan penelitian, sedangkan penelitian ini tidak membedakan dosen berdasarkan status kepegawaian mereka. Pernyataan Salami (2008) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan hasil penelitian, yang menjadikan variabel keyakinan meneliti sebagai moderator antara perilaku individu dengan motivasi yang mempengaruhi penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan teori motivasi Pengharapan (Vroom, 1964) untuk mengkaji motivasi meneliti para dosen. Hasil survey menunjukkan bahwa dosen menganggap hal yang sangat penting dari motivasi ekstrinsik yang menjadi pendorong mereka melakukan penelitian adalah memperoleh peningkatan jabatan fungsional, dan yang paling rendah tingkat kepentingannya adalah memperoleh pengurangan beban mengajar.

Dilihat tingkat kepentingan dari motivasi intrinsik, dosen menilai bahwa memuaskan kebutuhan untuk tetap pada bidang ilmu saat ini adalah yang sangat penting, dan yang paling rendah tingkat kepentingan sebagai pendorong melakukan penelitian adalah menemukan pekerjaan yang lebih baik pada perguruan tinggi yang lain.

Dampak yang paling tinggi dari produktivitas meneliti dosen dilihat dari motivasi ekstrinsik adalah memperoleh peningkatan gaji yang lebih baik dan yang paling rendah dampaknya adalah memperoleh jabatan Guru Besar. Dan memperoleh rasa hormat dari mahasiswa merupakan dampak yang paling tinggi yang dirasakan dosen dari produktivitas meneliti mereka dan menemukan pekerjaan yang lebih baik pada perguruan tinggi lain merupakan dampak yang paling rendah.

Peningkatan jabatan fungsional sangat penting bagi dosen dalam melakukan penelitian, begitu juga kenaikan gaji yang lebih baik memberi dampak yang paling tinggi bagi dosen yang melakukan penelitian. Dengan demikian disarankan kepada pihak pengelola untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan dosen dalam melakukan penelitian. Hal ini penting dilakukan dengan alasan peningkatan jabatan fungsional dan peningkatan gaji akan memberikan kepuasan kerja kepada dosen dan tentunya akan berdampak pada pencapaian penghasilan dan kesejahteraan yang meningkat pula. Pemberian pelatihan pembuatan penelitian, termasuk penulisan karya ilmiah yang berkualitas sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas penelitian dosen. Pengadaan pendanaan penelitian dan kelengkapan fasilitas untuk menunjang produktivitas penelitian perlu disediakan, seperti dana untuk membuat penelitian yang berkualitas, dana untuk mengikuti seminar di tingkat nasional maupun internasional. Dana untuk bahan-bahan penelitian yang bersifat eksak, seperti bahan-bahan kimia, dan perlengkapan labor. Ketersediaan penunjang penelitian seperti akses yang cepat dan mudah untuk mendapatkan jurnal dan literatur terkait materi penelitian perlu disediakan dan ditingkatkan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa setiap dosen memiliki motivasi tersendiri dalam menghasilkan sebuah penelitian, baik motivasi yang melekat dalam diri mereka yang membuat mereka tertarik dan merasa senang dalam melakukan penelitian serta apa yang mereka lakukan akan mengarahkan mereka kepada hasil yang akan diperoleh (*outcome*). Secara keseluruhan penelitian motivasi yang didasarkan pada teori Pengharapan mendukung ide bahwa individu-individu memilih untuk mengubah input dengan memilih antara *outcome* yang diinginkan dan kemungkinan mempertahankan *outcome* tersebut. Kajian-kajian telah menunjukkan bahwa setiap komponen pada Teori Pengharapan merupakan faktor penting dalam menentukan apakah individu termotivasi untuk meningkatkan atau menurunkan produktivitas.

Dengan demikian diharapkan pimpinan pada perguruan tinggi memahami apa yang menjadi motivasi utama dosen mereka dalam melakukan penelitian, sehingga dapat membuat kebijakan-kebijakan yang akan mengarahkan pada peningkatan produktivitas penelitian. Seberapa besar komitmen pimpinan perguruan tinggi dalam menyediakan lingkungan penelitian yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas penelitian perlu dikaji lebih mendalam. Faktor-faktor lain yang perlu dikaji dalam meningkatkan produktivitas penelitian antara lain adalah dukungan organisasi, keterampilan meneliti dan kompetensi, pengalaman kerja dan promosi (Clerigo, Eloisa dan Bay, 2013). Penelitian yang akan datang juga perlu mengkaji tidak hanya penelitian dosen tetapi juga pengajaran dan pengabdian masyarakat yang merupakan tugas dosen yang juga mempengaruhi produktivitas penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bay, Bernardo; Cleirigo, Eloisa, Maria. (2013). *Factors Associated with Research Productivity among Oral Healthcare Educators in an Asian University*. *International Education Studies*; Vol. 6 (8). ISSN 1913-9020. E-ISSN 1913-9030
- Brigwater, C. A., Walsh, J. A. & Walkenbach, J. (1982). *Pretenure and Posttenure Productivity Trends of Academic Psychologists*. *American Psychologists*, 37(2), 236-238.
- Cargile, B. R., & Bublitz, B. (1986). *Factors contributing to publish research by accounting faculties*. *The Accounting Review*, 61 (1). 158-178
- Chen, Yining; Nixon, R, Mary; Gupta, Ashok; Hoshower, Leon (2010). *Research Productivity of accounting Faculty; An Exploratory Study*. *American Journal of Business Education*-Feb 2010, Vol.3 Number 2
- Dennis., A.R. Valacih, J. S, Fuller, M.A., Scheneider., C. (2005), *Research Standard for Promotion and Tenure in Information System*. *MIS Quartely*, 30, 1-2

- Hadjinicola, G., Soteriau, C (2006), *Factor Affecting Research Productivity of Production and Operations Management Groups; an Empirical Study*. Journal Of Applied Mathematics and Decision Sciences.
- Hammersley, M. (2005). *Assessing Quality in Qualitative Research*. ESRC TLRP Seminar Series; Quality in Education Research. Birmingham: University of Birmingham
- Hermanson, D., R., Hermanson, H., M. Ivancevich., S. H. (1995, August). *Perceived expectations and Resources Associated with New Accounting Faculty Positions*. Paper presented at the 1995 American Accounting Association Annual Meeting, Orlando, FL.
- Hill, Robin. (1999). *Revisiting The Term "Research Culture"*. HERSDA Annual International International Conference, Melbourne, 12-15 July
- Holly, J. W. (1977). *Tenure and Research Productivity*. Research in Higher Education. 6(1). 181-192
- Hu, Q., Gill, TG (2000), *IS Faculty Research Productivity: Influential Factors and Implication*. Information Resources Management.
- Ramli., Bin., Shakir, Muhammad & Jasoh, Bin., Ahmad, (2015), *Expectancy Theory Analysis to Conduct Research at Malaysian Research University*. International Journal of Economics and Financial Issues, (5), 366-372.
- Salami, Samuel. (2008). *Psychopathology and Academic Performance among Nigerian High School Adolescent; the Moderator Effects of Study Behavior, Self Efficacy and Motivation*. J. Soc. Sci. Vol. 16(2); 155-162
- Schweitzer, C, John (1989). *Factors Affecting Scholarly Research Among Mass Communications Faculty*. Journalism Quarterly; Summer 1989, 66, 2; Proquest
- Tien, Flora; Blackburn.T., Robert. (1996). *Faculty Rank System, Research Motivation, and Faculty Research Productivity*. Journal of Higher Education. Vol. 67. No.1. Ohio State University Press.
- Jaroonkhongdach; Todd; Hall; Keyuravong. *Three Dimensions of Research Quality*. Proceedings of the International Conference: Doing Research in Applied Linguistics
- Vroom, V.C. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Raden Lestari Garnasih

Motivasi : *Expectancy Theory* dan Produktivitas Penelitian



Gambar Kegiatan Diskusi dan Sosialisasi Insentif Riset Nasional di Universitas Riau
http://lppm.unri.ac.id/wp-content/uploads/2015/06/IMG_20150604_095313.jpg



Gambar Gedung Kampus Universitas Riau
https://quipper-video-wordpress.s3.amazonaws.com/images/2017/04/pic_bilding.jpg