**Jurnal Manajemen dan Teknologi**
https://journal.stmiki.ac.id

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November

OPEN ACCESS

https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2244

# Pengaruh Faktor Individu, Organisasi, Regulasi, dan Teknologi terhadap Kepatuhan Pelaporan Beban Kerja Dosen

Sopiah [1], Muhammad Abdul Jalil [2], Rasmi Daliana [3], Vera Maya Santi [4*]

[1,2,3] Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.
[4*] Program Studi Statistika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

Email: sopiahlp3i@gmail.com [1], jalilzamrud11@gmail.com [2], rasmidaliana8581@gmail.com [3], vmsanti@unj.ac.id [4*]

**Histori Artikel:**
*Dikirim* 10 November 2026; *Diterima dalam bentuk revisi* 15 November 2026; *Diterima* 20 November 2026; *Diterbitkan* 25 November 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

## Abstrak

Kenaikan jabatan akademik dosen kini mensyaratkan Beban Kerja Dosen (BKD) berstatus memenuhi selama empat semester berturut-turut, namun ketidakpatuhan pelaporan masih ditemukan. Penelitian terdahulu umumnya hanya menguji satu atau dua faktor kelembagaan, sehingga belum tersedia model terpadu yang menguji faktor individu, organisasi, regulasi, dan teknologi secara bersamaan. Penelitian survei daring potong lintang ini melibatkan 110 dosen perguruan tinggi vokasi dan nonvokasi di Jakarta dan Jawa Barat. Kuesioner 80 butir dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan regresi logistik biner terhadap status BKD aktual. Ketujuh faktor secara bersama-sama menjelaskan 54,7% variasi kepatuhan ($F(7, 102) = 17{,}56$; $p < 0{,}001$). Secara parsial, hanya motivasi kerja ($\beta = 0{,}251$) dan kualitas SISTER ($\beta = 0{,}214$) yang memberikan kontribusi unik yang signifikan. Pada regresi logistik, hanya motivasi kerja yang konsisten berasosiasi dengan status BKD memenuhi, dan temuan ini tetap bertahan setelah responden yang tidak cermat dikeluarkan. Motivasi kerja merupakan korelat kepatuhan yang paling konsisten, sehingga institusi perlu memadukan penguatan makna profesional pelaporan dengan pendampingan teknis penggunaan SISTER.

Kata Kunci: Beban Kerja Dosen; Kepatuhan Pelaporan; Motivasi Kerja; Regresi Logistik; SISTER.

## Abstract

Academic promotion in Indonesia now requires lecturers' workload reports (Beban Kerja Dosen, BKD) to be rated as fulfilled for four consecutive semesters, yet reporting non-compliance persists. Prior studies have examined only one or two institutional factors, leaving no integrated model that tests individual, organisational, regulatory, and technological factors simultaneously. This cross-sectional online survey of 110 lecturers from vocational and non-vocational institutions in Jakarta and West Java used an 80-item questionnaire and analysed the data with multiple linear and binary logistic regression on actual BKD status. The seven factors jointly explained 54.7% of the variance in compliance ($F(7, 102) = 17.56$; $p < 0.001$). Only work motivation ($\beta = 0.251$) and SISTER system quality ($\beta = 0.214$) had significant unique contributions. In logistic regression, only work motivation was consistently associated with fulfilled BKD status, and this finding remained robust after careless respondents were excluded. Work motivation is therefore the most consistent correlate of compliance, suggesting that institutions should combine strengthening the professional meaning of reporting with technical support for SISTER use.

Keyword: Lecturer Workload; Reporting Compliance; Work Motivation; Logistic Regression; SISTER.

**Jurnal Manajemen dan Teknologi**
https://journal.stmiki.ac.id

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November

OPEN ACCESS

https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2244

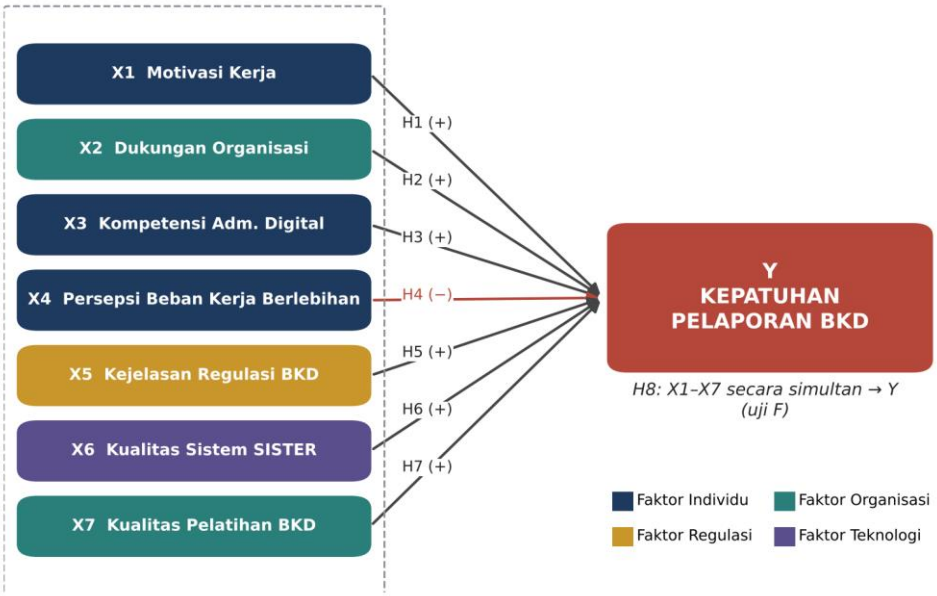
## 1. Pendahuluan

Pelaporan Beban Kerja Dosen (BKD) merupakan instrumen akuntabilitas pelaksanaan tridarma perguruan tinggi sekaligus instrumen administrasi karier dosen (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2021). Kebijakan terbaru mensyaratkan BKD berstatus memenuhi selama empat semester berturut-turut pada perguruan tinggi yang sama untuk kenaikan jabatan ke Lektor, Lektor Kepala, maupun Profesor, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 52 Tahun 2025 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen dan dijabarkan dalam Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 39/M/KEP/2026 tentang Petunjuk Teknis Layanan Pengembangan Profesi dan Karier Dosen (Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi, 2025, 2026). Akibatnya, satu semester yang tidak dilaporkan atau berstatus tidak memenuhi dapat memutus rantai syarat tersebut dan menunda pengajuan jabatan akademik sekurang-kurangnya dua tahun. Bukti empiris menunjukkan bahwa pelaporan BKD melalui Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi (SISTER) belum berjalan tanpa hambatan. Kegiatan pendampingan di berbagai perguruan tinggi dilakukan karena dosen masih kesulitan memahami kategori kegiatan, menyiapkan bukti, dan mengoperasikan sistem (Hardiyono dkk., 2025; Purba dkk., 2022; Saputro dkk., 2023; Taib, 2025). Kajian tata kelola juga mencatat bahwa digitalisasi BKD yang dimaksudkan untuk mengurangi beban administrasi masih menyisakan hambatan prosedural bagi dosen (Azfirmawarman, 2024). Pada sisi luaran, layanan BKD SISTER berkaitan dengan motivasi dan pengelolaan dokumen dosen (Kamaluddin dkk., 2024), dan sistem pelaporan digital berkaitan dengan kinerja administrasi dosen (Ginanjar dkk., 2025). Dalam data penelitian ini sendiri, sepertiga responden (33,6%) tidak berstatus memenuhi pada semester terakhir. Dengan demikian, ketidakpatuhan tidak dapat direduksi menjadi masalah disiplin individu, karena pelaporan merupakan proses berlapis yang menuntut dosen mencatat kegiatan, menata bukti digital, memahami ketentuan, mengoperasikan sistem, dan menindaklanjuti catatan asesor di tengah tugas tridarma lainnya.

Penelitian terdahulu baru menjawab sebagian masalah. Syaharuddin dkk. (2026) menguji dukungan institusi dan dukungan administrasi pada 66 dosen dan menemukan pengaruh simultan yang signifikan, tetapi tidak signifikan secara parsial dengan $R^2$ hanya 0,099. Kamaluddin dkk. (2024) dan Ginanjar dkk. (2025) menguji sisi layanan atau sistem digital, tetapi tidak memasukkan faktor regulasi dan beban kerja dalam model yang sama. Secara teoretis, kepatuhan dapat dijelaskan melalui Theory of Planned Behavior yang mengaitkan perilaku dengan niat, norma, dan persepsi kendali (Ajzen, 1991); model Job Demands–Resources yang membedakan tuntutan yang menguras energi dari sumber daya yang memudahkan (Bakker & Demerouti, 2007); serta model keberhasilan sistem informasi yang menekankan kualitas sistem (DeLone & McLean, 2003). Ketiga perspektif ini menunjukkan bahwa faktor individu, organisasi, regulasi, dan teknologi bersama-sama membentuk perilaku pelaporan. Terdapat empat kesenjangan. Pertama, cakupan prediktor yang diuji masih sempit, umumnya satu atau dua faktor kelembagaan. Kedua, studi empiris yang ada berfokus pada satu institusi, sehingga variasi antarjenis perguruan tinggi (vokasi dan nonvokasi) belum diperhatikan. Ketiga, kepatuhan jarang diukur sebagai luaran multidimensi yang mencakup ketepatan waktu, akurasi, kelengkapan bukti, dan tindak lanjut. Keempat, temuan berbasis persepsi jarang dibandingkan dengan luaran perilaku yang teramati, yaitu status BKD aktual di SISTER. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian tujuh prediktor dalam satu model terpadu, pengukuran kepatuhan secara multidimensi, serta pemeriksaan ketahanan temuan terhadap status BKD aktual dan terhadap pengelompokan wilayah dan jenis perguruan tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini menguji tujuh prediktor yang mewakili faktor individu (motivasi kerja, kompetensi administratif digital, dan persepsi beban kerja berlebihan), faktor organisasi (dukungan organisasi dan kualitas pelatihan), faktor regulasi (kejelasan regulasi), serta faktor teknologi (kualitas SISTER). Hipotesis yang diuji adalah motivasi kerja (H1), dukungan organisasi (H2), kompetensi administratif digital (H3), kejelasan regulasi (H5), kualitas SISTER (H6), dan kualitas pelatihan (H7) berhubungan positif dengan kepatuhan pelaporan BKD; persepsi beban kerja berlebihan berhubungan negatif

**Jurnal Manajemen dan Teknologi**
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2244

(H4); serta ketujuh prediktor secara simultan berhubungan dengan kepatuhan (H8). Kerangka konseptual penelitian disajikan pada Gambar 1.




Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori potong lintang. Karena data dikumpulkan pada satu titik waktu, istilah "pengaruh" dalam penelitian ini dimaknai sebagai hubungan prediktif dalam model statistik, bukan hubungan sebab-akibat. Model hipotesis diuji dengan regresi linier berganda, dilengkapi uji ketahanan terhadap pengelompokan data dan terhadap cara pengukuran luaran.

### 2.2 Populasi dan Sampel

Populasi sasaran adalah dosen tetap perguruan tinggi di Jakarta dan Jawa Barat yang berkewajiban melaporkan BKD melalui SISTER. Karena kuesioner disebarkan melalui tautan terbuka pada jejaring profesional dosen, ukuran populasi terjangkau tidak dapat ditentukan secara pasti dan sampel bersifat nonprobabilitas (*convenience sampling*). Ukuran sampel minimum ditetapkan dengan G*Power untuk regresi berganda dengan tujuh prediktor, ukuran efek sedang ($f^2 = 0{,}15$), $\alpha = 0{,}05$, dan daya 0,80, sehingga diperoleh 103 responden (Cohen, 1988; Faul dkk., 2009). Pengumpulan data dihentikan setelah jumlah minimum tersebut terlampaui dan menghasilkan 110 respons. Seluruh responden menyatakan bersedia berpartisipasi, seluruh butir terisi lengkap, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban identik pada seluruh 80 butir, sehingga 110 respons dianalisis. Dengan $n = 110$, daya uji untuk efek sedang mencapai 0,83; uji F memiliki daya 0,80 untuk mendeteksi efek simultan sebesar $f^2 \geq 0{,}14$, dan uji t memiliki daya 0,80 untuk mendeteksi kontribusi unik satu prediktor sebesar $f^2 \geq 0{,}07$. Responden berasal dari Jakarta ($n = 73$) dan Jawa Barat ($n = 37$), serta dari perguruan tinggi vokasi berupa politeknik ($n = 71$) dan perguruan tinggi nonvokasi berupa universitas, institut, dan sekolah tinggi ($n = 39$).

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2244

### 2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan secara daring pada dosen dari berbagai perguruan tinggi swasta dan negeri di wilayah Jakarta dan Jawa Barat, antara lain jaringan Politeknik LP3I, politeknik kesehatan, universitas, institut, dan sekolah tinggi ilmu kesehatan. Keragaman jenis institusi ini dimanfaatkan untuk memeriksa apakah hubungan antarvariabel berbeda antara perguruan tinggi vokasi dan nonvokasi.

### 2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen berupa kuesioner 80 butir dengan skala Likert empat poin (1 = sangat tidak setuju sampai 4 = sangat setuju), masing-masing sepuluh butir per variabel (Tabel 1). Skala genap dipilih untuk menghindari jawaban netral. Instrumen disusun dalam tiga tahap. Pertama, definisi operasional setiap variabel dirumuskan dari teori rujukan pada Tabel 1 dan dari pedoman operasional BKD (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2021). Kedua, setiap definisi dijabarkan menjadi lima indikator dan sepuluh butir pernyataan perilaku yang spesifik pada konteks pelaporan BKD melalui SISTER. Ketiga, validitas dan reliabilitas butir serta validitas konstruk diuji secara empiris pada data penelitian melalui korelasi butir–total, Cronbach α, dan analisis faktor konfirmatori (Subbab 2.6). Instrumen belum melalui telaah pakar eksternal maupun uji coba terbatas, sehingga pengujian empiris tersebut menjadi dasar utama penilaian kualitas instrumen. Skor variabel adalah jumlah skor butir (rentang 10–40); skor X4 yang tinggi berarti beban kerja dirasakan makin berat. Sebagai kriteria eksternal, responden juga melaporkan status BKD aktual semester terakhir di SISTER (memenuhi, belum lengkap/terlambat, atau belum melapor) dan jumlah semester berstatus memenuhi dalam empat semester terakhir.

Tabel 1. Variabel dan instrumen penelitian

| Variabel | Indikator | Butir | Diadaptasi dari |
|---|---|---|---|
| Motivasi kerja (X1) | Target, tanggung jawab, ketekunan, inisiatif, perbaikan | 10 | Vroom (1964); Deci & Ryan (2000) |
| Dukungan organisasi (X2) | Informasi, jadwal, layanan bantuan, tindak lanjut, dukungan teknis | 10 | Eisenberger dkk. (1986) |
| Kompetensi administratif digital (X3) | Akses, input data, unggah, verifikasi, pemecahan masalah | 10 | Van Deursen & Van Dijk (2010) |
| Persepsi beban kerja berlebihan (X4) | Kecukupan waktu, tugas simultan, tekanan, kerja di luar jam | 10 | Karasek (1979); Bakker & Demerouti (2007) |
| Kejelasan regulasi (X5) | Aturan, dokumen, tahapan, tenggat, komunikasi perubahan | 10 | Ajzen (1991); Lipsky (1980) |
| Kualitas SISTER (X6) | Fungsionalitas, kemudahan, status proses, akses, pesan kesalahan | 10 | DeLone & McLean (2003) |
| Kualitas pelatihan (X7) | Relevansi, contoh, praktik, narasumber, materi | 10 | Baldwin & Ford (1988); Salas dkk. (2012) |
| Kepatuhan pelaporan BKD (Y) | Ketepatan waktu, akurasi, bukti, pemeriksaan, tindak lanjut, prosedur | 10 | Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (2021) |

### 2.5 Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan secara daring melalui Google Forms pada 10–18 November 2026. Halaman pertama menjelaskan tujuan penelitian dan meminta persetujuan partisipasi; partisipasi bersifat sukarela, anonim, dan tidak berkaitan dengan penilaian kinerja. Bagian butir disusun per variabel dengan judul bagian yang netral, dan responden diberi tahu bahwa tidak ada jawaban benar atau salah, sebagai upaya prosedural untuk mengurangi bias metode umum (Podsakoff dkk., 2003). Responden diminta menjawab berdasarkan periode pelaporan BKD terakhir yang telah diselesaikan.

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2244

### 2.6 Analisis Data

Analisis dilakukan dalam enam langkah. Pertama, validitas butir diuji dengan korelasi butir–total terkoreksi ($r > r$ tabel 0,187 untuk $n = 110$, $\alpha = 0{,}05$) dan reliabilitas dengan Cronbach $\alpha$ ($\geq 0{,}70$). Kedua, validitas konstruk diuji dengan analisis faktor konfirmatori (CFA) satu faktor untuk setiap variabel menggunakan estimasi *maximum likelihood*. CFA dilakukan per konstruk karena ukuran sampel tidak memadai untuk mengestimasi model pengukuran 80 indikator secara simultan. Validitas konvergen dinilai dari muatan faktor terstandar ($\geq 0{,}50$), *composite reliability* (CR $\geq 0{,}70$), dan *average variance extracted* (AVE $\geq 0{,}50$; AVE 0,40–0,50 masih dapat diterima bila CR $\geq 0{,}60$), sedangkan validitas diskriminan dinilai dengan kriteria Fornell–Larcker dan rasio heterotrait–monotrait (HTMT < 0,85) (Fornell & Larcker, 1981; Hair dkk., 2019; Henseler dkk., 2015). Ketiga, bias metode umum diperiksa dengan uji faktor tunggal Harman dan *full collinearity* VIF dengan batas 3,3. Pendekatan Kock (2015) dipilih karena menguji kolinearitas vertikal dan lateral setiap variabel terhadap seluruh variabel lain, sehingga sesuai untuk model berbasis skor komposit; uji Harman digunakan sebagai pelengkap karena sensitivitasnya terbatas (Podsakoff dkk., 2003). Keempat, asumsi klasik diuji melalui normalitas residual (Shapiro–Wilk dan Kolmogorov–Smirnov), multikolinearitas (VIF), heteroskedastisitas (Breusch–Pagan dan Glejser), linieritas (Ramsey RESET), autokorelasi (Durbin–Watson), dan observasi berpengaruh (*Cook's distance*). Model $Y = \beta_0 + \beta_1 X1 + \ldots + \beta_7 X7 + \varepsilon$ diestimasi dengan metode kuadrat terkecil dan dilaporkan bersama interval kepercayaan 95%, koefisien terstandar, dan matriks korelasi; hipotesis parsial diuji dengan uji t dua sisi dan hipotesis simultan dengan uji F. Galat baku robust HC3 digunakan sebagai uji ketahanan terhadap heteroskedastisitas.

Kelima, karena responden berasal dari dua wilayah dan dua jenis perguruan tinggi, koefisien korelasi intraklas ICC(1) dihitung untuk setiap variabel, dan variabel dummy wilayah dan jenis perguruan tinggi ditambahkan sebagai kontrol. Dengan hanya dua kelompok pada setiap pengelompokan, ragam efek acak tidak dapat diestimasi secara andal (McNeish & Stapleton, 2016), sehingga ICC hanya digunakan sebagai diagnosis deskriptif dan model campuran tidak diestimasi (Santi dkk., 2021). Keenam, regresi logistik biner diestimasi terhadap status BKD aktual. Tiga kategori status digabung menjadi dua (memenuhi = 1; belum lengkap/terlambat atau belum melapor = 0) karena ketentuan kenaikan jabatan hanya mengakui status memenuhi, dan kategori belum melapor hanya berisi lima responden sehingga model multinomial tidak stabil. Kinerja model dinilai dengan uji *likelihood ratio*, Nagelkerke $R^2$, uji Hosmer–Lemeshow, sensitivitas, spesifisitas, ketepatan klasifikasi dibandingkan dengan klasifikasi dasar, luas area di bawah kurva ROC (AUC), dan validasi silang *leave-one-out* (Hosmer dkk., 2013). Karena jumlah kejadian pada kategori terkecil per prediktor (*events per variable*, EPV) hanya 5,3, di bawah anjuran 10 (Peduzzi dkk., 1996), model juga diestimasi ulang dengan *penalized likelihood* Firth (Firth, 1993). Terakhir, karena kuesioner cukup panjang, responden yang terindikasi mengisi secara tidak cermat diidentifikasi dengan tiga kriteria yang ditetapkan sebelum analisis ulang: (a) $\geq 90\%$ butir dijawab dengan pilihan yang sama, (b) status BKD semester terakhir tidak logis terhadap jumlah semester berstatus memenuhi yang dilaporkan, dan (c) jarak Mahalanobis skor variabel dengan $p < 0{,}001$ (Curran, 2016; Meade & Craig, 2012). Analisis utama tetap menggunakan seluruh responden, sedangkan model tanpa responden yang terindikasi dilaporkan sebagai uji ketahanan.

### 2.7 Pertimbangan Etis

Seluruh responden memberikan persetujuan secara daring sebelum mengisi kuesioner. Nama dan informasi identitas pribadi tidak dikumpulkan, serta data disimpan secara aman dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Penelitian ini tidak melalui telaah formal komite etik institusi karena berupa survei anonim berisiko minimal terhadap orang dewasa yang tidak menyentuh data sensitif; keterbatasan ini dinyatakan secara terbuka pada bagian Deklarasi.

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2244

# 3. Hasil dan Pembahasan

## 3.1 Hasil

### 3.1.1 Profil Responden, Statistik Deskriptif, dan Kualitas Pengukuran

Responden terdiri atas 70 perempuan (63,6%) dan 40 laki-laki (36,4%); sebagian besar berusia 40–49 tahun (55,5%) dan berpendidikan magister (85,5%). Sebanyak 20,0% belum memiliki jabatan akademik dan 48,2% masih Asisten Ahli, sehingga lebih dari dua pertiga responden bergantung pada pemenuhan BKD untuk kenaikan jabatan berikutnya. Pada semester terakhir, 66,4% berstatus memenuhi, 26,4% belum lengkap atau terlambat, dan 7,3% belum melapor; 61,8% berstatus memenuhi pada keempat semester terakhir. Skor kepatuhan konsisten dengan status tersebut: pada skala 0–100, rerata kelompok memenuhi 80,7, belum lengkap/terlambat 66,3, dan belum melapor 60,4 (ANOVA $F(2, 107) = 12{,}06$; $p < 0{,}001$). Skor kepatuhan juga berkorelasi dengan status BKD ($\rho$ Spearman = 0,402; $p < 0{,}001$) dan dengan jumlah semester berstatus memenuhi ($\rho = 0{,}378$; $p < 0{,}001$), yang mendukung validitas kriteria skala.

Tabel 1. Statistik deskriptif, validitas, dan reliabilitas (n = 110)

| Variabel | Rerata | SD | Kategori | r butir–total | α | Muatan CFA | CR | AVE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Motivasi kerja (X1) | 3,14 | 0,62 | Tinggi | 0,718–0,870 | 0,952 | 0,727–0,898 | 0,953 | 0,669 |
| Dukungan organisasi (X2) | 3,24 | 0,40 | Tinggi | 0,554–0,711 | 0,894 | 0,573–0,767 | 0,895 | 0,463 |
| Kompetensi adm. digital (X3) | 3,15 | 0,59 | Tinggi | 0,662–0,793 | 0,928 | 0,683–0,835 | 0,929 | 0,568 |
| Persepsi beban kerja berlebihan (X4) | 2,50 | 0,70 | Rendah | 0,674–0,806 | 0,934 | 0,704–0,839 | 0,935 | 0,591 |
| Kejelasan regulasi (X5) | 3,17 | 0,48 | Tinggi | 0,378–0,701 | 0,881 | 0,394–0,775 | 0,886 | 0,443 |
| Kualitas SISTER (X6) | 3,14 | 0,46 | Tinggi | 0,466–0,751 | 0,884 | 0,486–0,815 | 0,886 | 0,443 |
| Kualitas pelatihan (X7) | 3,17 | 0,45 | Tinggi | 0,516–0,705 | 0,891 | 0,543–0,757 | 0,893 | 0,456 |
| Kepatuhan pelaporan BKD (Y) | 3,26 | 0,53 | Sangat tinggi | 0,616–0,724 | 0,913 | 0,648–0,769 | 0,913 | 0,514 |

Sebagian besar variabel berada pada kategori tinggi; kepatuhan pelaporan BKD berada pada kategori sangat tinggi (3,26), sedangkan persepsi beban kerja berlebihan berada pada kategori rendah (2,49). Seluruh 80 butir valid (r butir–total terkoreksi 0,378–0,870) dan seluruh skala reliabel ($\alpha$ = 0,881–0,952). Pada CFA, CR seluruh konstruk berkisar 0,886–0,953. Empat konstruk memiliki AVE $\geq$ 0,50, sedangkan dukungan organisasi, kejelasan regulasi, kualitas SISTER, dan kualitas pelatihan memiliki AVE 0,443–0,463; karena CR keempatnya di atas 0,88, validitas konvergen masih dapat diterima (Fornell & Larcker, 1981). Satu butir kejelasan regulasi (butir 45, tentang komunikasi perubahan ketentuan) memiliki muatan 0,394, tetapi dipertahankan karena mewakili indikator komunikasi perubahan dan korelasi butir–totalnya signifikan. Kesesuaian model per konstruk bervariasi (CFI = 0,859–0,966; RMSEA = 0,091–0,143), yang menunjukkan adanya kovarians residual antarbutir bertema serupa, sehingga skor komposit perlu ditafsirkan dengan hati-hati. Validitas diskriminan terpenuhi: seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,85 (0,191–0,743), dan akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain, meskipun pasangan kejelasan regulasi–kualitas SISTER berada di batas ($\sqrt{\text{AVE}}$ = 0,666 dan 0,665; r = 0,655). Matriks korelasi disajikan pada Tabel 3.

**Jurnal Manajemen dan Teknologi**
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2244

Tabel 3. Matriks korelasi Pearson antarvariabel (n = 110)

| Variabel | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | Y |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Motivasi kerja (X1) | 1 | | | | | | | |
| Dukungan organisasi (X2) | 0,58** | 1 | | | | | | |
| Kompetensi adm. digital (X3) | 0,61** | 0,52** | 1 | | | | | |
| Persepsi beban kerja berlebihan (X4) | −0,38** | −0,17 | −0,18 | 1 | | | | |
| Kejelasan regulasi (X5) | 0,44** | 0,37** | 0,63** | −0,31** | 1 | | | |
| Kualitas SISTER (X6) | 0,39** | 0,48** | 0,44** | −0,32** | 0,66** | 1 | | |
| Kualitas pelatihan (X7) | 0,31** | 0,36** | 0,33** | −0,24* | 0,64** | 0,56** | 1 | |
| Kepatuhan pelaporan BKD (Y) | 0,55** | 0,50** | 0,57** | −0,17 | 0,62** | 0,58** | 0,50** | 1 |

Uji faktor tunggal Harman menunjukkan bahwa faktor pertama menjelaskan 29,4% varians seluruh butir, jauh di bawah batas 50%, dan nilai *full collinearity* VIF seluruh variabel berkisar 1,32–3,19, di bawah batas 3,3. Dengan demikian, bias metode umum tidak terindikasi kuat, meskipun tidak dapat sepenuhnya dikesampingkan karena seluruh data bersifat swalapor. Residual berdistribusi normal (Shapiro–Wilk W = 0,986; p = 0,312; Kolmogorov–Smirnov D = 0,056; p = 0,861), VIF tertinggi 3,08, tidak terdapat heteroskedastisitas (Breusch–Pagan $\chi^2(7) = 9,75$; p = 0,203; seluruh p uji Glejser > 0,12), nilai Durbin–Watson 1,931, dan tidak ada observasi berpengaruh ekstrem (Cook's distance maksimum 0,083). Uji RESET menunjukkan adanya penyimpangan linieritas (F = 5,98; p = 0,016). Pemeriksaan lanjutan menunjukkan bahwa penyimpangan ini bersumber dari hubungan kuadratik kejelasan regulasi dan efek plafon pada skor kepatuhan (11,8% responden memperoleh skor maksimum 40). Karena itu, model dengan suku kuadratik kejelasan regulasi diestimasi sebagai uji ketahanan (Subbab 3.1.2).

### 3.1.2 Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis

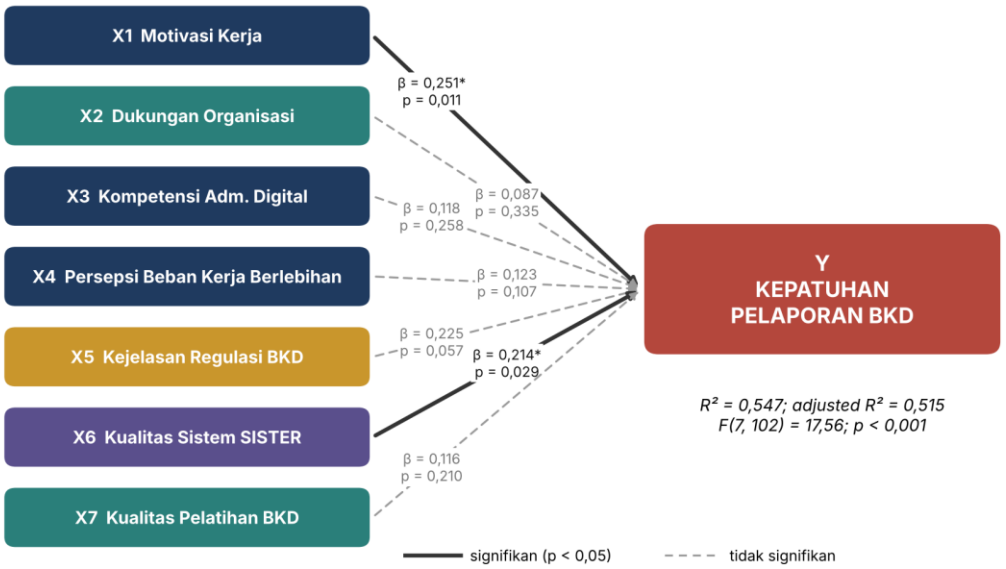
Hasil regresi disajikan pada Tabel 4 dan Gambar 2. Ketujuh prediktor secara bersama-sama menjelaskan 54,7% variasi kepatuhan pelaporan BKD ($R^2 = 0,547$; *adjusted* $R^2 = 0,515$; $F(7, 102) = 17,56$; $p < 0,001$), sehingga H8 diterima. Secara parsial, hanya dua hipotesis yang diterima: motivasi kerja (H1; β = 0,251; p = 0,011) dan kualitas SISTER (H6; β = 0,214; p = 0,029). Kejelasan regulasi (H5) mendekati signifikan (β = 0,225; p = 0,057), sedangkan kompetensi administratif digital (H3), dukungan organisasi (H2), dan kualitas pelatihan (H7) tidak signifikan, meskipun keempatnya berkorelasi positif dan signifikan dengan kepatuhan secara bivariat (r = 0,50–0,62; Tabel 3). Persepsi beban kerja berlebihan (H4) juga tidak signifikan dan koefisiennya justru bertanda positif, berlawanan dengan korelasi bivariatnya yang negatif dan lemah (r = −0,17; p = 0,071). Pola ini mengindikasikan efek supresi: setelah motivasi dan prediktor lain dikendalikan, sisa varians beban kerja tidak lagi berhubungan negatif dengan kepatuhan.

Tabel 4. Koefisien regresi dan pengujian hipotesis (n = 110)

| H | Prediktor | B | SE | IK 95% | β | t | p | VIF | Keputusan |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| H1 | Motivasi kerja (X1) | 0,213 | 0,082 | [0,050; 0,377] | 0,251 | 2,593 | 0,011 | 2,11 | Diterima |
| H2 | Dukungan organisasi (X2) | 0,115 | 0,119 | [−0,121; 0,352] | 0,087 | 0,968 | 0,335 | 1,83 | Ditolak |
| H3 | Kompetensi adm. digital (X3) | 0,106 | 0,093 | [−0,078; 0,289] | 0,118 | 1,138 | 0,258 | 2,41 | Ditolak |
| H4 | Persepsi beban kerja berlebihan (X4) | 0,093 | 0,057 | [−0,020; 0,206] | 0,123 | 1,628 | 0,107 | 1,28 | Ditolak |
| H5 | Kejelasan regulasi (X5) | 0,248 | 0,129 | [−0,008; 0,505] | 0,225 | 1,923 | 0,057 | 3,08 | Ditolak |

**Jurnal Manajemen dan Teknologi**
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2244

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| H6 | Kualitas SISTER (X6) | 0,245 | 0,111 | [0,025; 0,464] | 0,214 | 2,209 | 0,029 | 2,10 | Diterima |
| H7 | Kualitas pelatihan (X7) | 0,135 | 0,107 | [−0,077; 0,347] | 0,116 | 1,262 | 0,210 | 1,89 | Ditolak |



Gambar 2. Model empiris kepatuhan pelaporan BKD

Gambar 2 menunjukkan bahwa hanya jalur motivasi kerja dan kualitas SISTER yang signifikan, dengan koefisien terstandar yang hampir sama besar, sedangkan jalur lainnya (garis putus-putus) tidak signifikan. Uji ketahanan menunjukkan pola yang sama. Pertama, dengan galat baku robust HC3, motivasi kerja ($p = 0,010$) dan kualitas SISTER ($p = 0,023$) tetap signifikan, sedangkan kejelasan regulasi berada tepat di batas signifikansi ($p = 0,050$). Kedua, penambahan suku kuadratik kejelasan regulasi menghilangkan penyimpangan linieritas (RESET $p = 0,276$) dan menaikkan $R^2$ menjadi 0,567; suku kuadratik tersebut negatif dan signifikan ($p = 0,030$), yang menunjukkan bahwa tambahan kejelasan regulasi berhubungan dengan kepatuhan makin kecil pada tingkat kejelasan yang sudah tinggi, sementara motivasi kerja ($p = 0,032$) dan kualitas SISTER ($p = 0,022$) tetap signifikan. Ketiga, penambahan dummy wilayah dan jenis perguruan tinggi hanya menambah $R^2$ sebesar 0,005 (F perubahan = 0,58; $p = 0,560$) dan tidak mengubah keputusan hipotesis. Nilai ICC menurut wilayah berkisar −0,018 sampai 0,063; kejelasan regulasi (ICC = 0,061; $p = 0,044$) dan kualitas SISTER (ICC = 0,063; $p = 0,040$) sedikit lebih tinggi di Jawa Barat, sedangkan skor kepatuhan tidak berbeda (ICC = −0,012; $p = 0,524$). Menurut jenis perguruan tinggi, hanya kualitas pelatihan yang berbeda (ICC = 0,154; $p = 0,002$), yaitu lebih tinggi pada politeknik. Analisis eksploratori pada subsampel politeknik ($n = 71$) menghasilkan $R^2 = 0,538$ dengan motivasi kerja, kejelasan regulasi, dan kualitas SISTER sebagai prediktor signifikan. Keempat, penyaringan responden yang tidak cermat menandai tujuh responden: empat dengan ≥ 90% jawaban seragam, dua dengan status BKD yang tidak logis, dan satu dengan jarak Mahalanobis ekstrem. Tanpa ketujuh responden tersebut ($n = 103$), $R^2 = 0,544$ dan motivasi kerja tetap signifikan ($\beta = 0,261$; $p = 0,013$), tetapi kualitas SISTER tidak lagi signifikan ($\beta = 0,191$; $p = 0,061$). Pada regresi logistik tanpa ketujuh responden, motivasi kerja tetap satu-satunya prediktor signifikan (OR = 1,534; $p < 0,001$).

### 3.1.3 Uji Ketahanan dengan Status BKD Aktual

Regresi logistik biner terhadap status BKD aktual (73 memenuhi vs. 37 tidak memenuhi) signifikan (*likelihood ratio* $\chi^2(7) = 69,93$; $p < 0,001$; Nagelkerke $R^2 = 0,652$) dan sesuai dengan data

**Jurnal Manajemen dan Teknologi**
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2244

(Hosmer–Lemeshow $\chi^2(8) = 4{,}43$; $p = 0{,}816$). Model mengklasifikasikan dengan tepat 87,3% dosen, lebih tinggi daripada klasifikasi dasar 66,4%, dengan sensitivitas 94,5% (69 dari 73), spesifisitas 73,0% (27 dari 37), dan AUC 0,924. Karena ukuran kinerja ini dihitung pada data yang sama, validasi silang *leave-one-out* juga dilakukan dan menghasilkan ketepatan 84,5%, sensitivitas 91,8%, spesifisitas 70,3%, dan AUC 0,877. Spesifisitas yang lebih rendah menunjukkan bahwa model lebih lemah dalam mengenali dosen yang tidak patuh. Dari tujuh prediktor, hanya motivasi kerja yang signifikan (OR = 1,444; IK 95% [1,210; 1,724]; $p < 0{,}001$), dan hasil ini bertahan pada estimasi Firth (OR = 1,367; $p < 0{,}001$) (Tabel 5). Kualitas SISTER, yang signifikan pada model linier, tidak berhubungan dengan status BKD aktual.

Tabel 5. Regresi logistik biner status BKD aktual (memenuhi = 1; n = 110)

| Prediktor | B | SE | OR | IK 95% OR | p | OR Firth | p Firth |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Motivasi kerja (X1) | 0,367 | 0,090 | 1,444 | [1,210;1,724] | < 0,001 | 1,367 | < 0,001 |
| Dukungan organisasi (X2) | 0,074 | 0,116 | 1,077 | [0,858;1,352] | 0,522 | 1,058 | 0,597 |
| Kompetensi adm. digital (X3) | 0,027 | 0,072 | 1,027 | [0,891;1,183] | 0,712 | 1,026 | 0,702 |
| Persepsi beban kerja berlebihan (X4) | −0,066 | 0,046 | 0,936 | [0,856;1,024] | 0,147 | 0,944 | 0,184 |
| Kejelasan regulasi (X5) | −0,011 | 0,112 | 0,989 | [0,794;1,230] | 0,919 | 0,986 | 0,891 |
| Kualitas SISTER (X6) | 0,001 | 0,092 | 1,001 | [0,837;1,198] | 0,988 | 1,001 | 0,987 |
| Kualitas pelatihan (X7) | 0,007 | 0,098 | 1,007 | [0,831;1,220] | 0,946 | 1,008 | 0,930 |

### 3.2 Pembahasan

Motivasi kerja merupakan satu-satunya prediktor yang signifikan pada kedua model, baik terhadap skor kepatuhan maupun terhadap status BKD aktual, dan tetap signifikan setelah penyaringan responden yang tidak cermat, sehingga menjadi temuan yang paling kokoh. Temuan ini sejalan dengan teori harapan (Vroom, 1964): karena 68,2% responden belum memiliki jabatan akademik atau masih Asisten Ahli, keterkaitan BKD dengan kenaikan jabatan menjadi insentif yang nyata. Temuan ini juga sejalan dengan Kamaluddin dkk. (2024) yang menemukan bahwa layanan BKD SISTER berkaitan dengan kinerja dosen melalui motivasi. Butir motivasi dalam penelitian ini menekankan pemaknaan pelaporan sebagai tanggung jawab profesional, yang menurut teori determinasi diri lebih berkelanjutan daripada kepatuhan karena takut sanksi (Deci & Ryan, 2000). Kualitas SISTER berhubungan positif dengan skor kepatuhan, sejalan dengan model keberhasilan sistem informasi (DeLone & McLean, 2003) dan dengan temuan bahwa sistem pelaporan digital berkaitan dengan kinerja administrasi dosen (Ginanjar dkk., 2025). Namun, kualitas SISTER tidak berhubungan dengan status BKD aktual dan tidak lagi signifikan setelah tujuh responden yang tidak cermat dikeluarkan ($p = 0{,}061$). Perbedaan ini perlu ditafsirkan dengan hati-hati karena kualitas SISTER dan skor kepatuhan sama-sama diukur melalui persepsi diri dalam satu kuesioner, sehingga sebagian hubungannya dapat bersumber dari varians metode bersama yang tidak sepenuhnya dapat dikesampingkan (Podsakoff dkk., 2003). Perbedaan kualitas SISTER antarwilayah yang kecil (ICC = 0,063) juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap sistem nasional yang sama dapat berbeda antarkonteks, sehingga konteks institusi kemungkinan ikut membentuk pengalaman pengguna; dugaan ini belum diuji dalam penelitian ini. Dengan demikian, bukti yang lebih kuat diperoleh untuk motivasi kerja daripada untuk kualitas SISTER. Kompetensi administratif digital dan kejelasan regulasi berkorelasi cukup kuat dengan kepatuhan secara bivariat ($r = 0{,}57$ dan 0,62), tetapi tidak memiliki kontribusi unik yang signifikan dalam model terpadu; kejelasan regulasi hanya mendekati signifikan ($p = 0{,}057$). Hasil ini tidak berarti bahwa keduanya tidak relevan. Kajian terbaru menunjukkan bahwa literasi digital dosen dikaitkan dengan kinerja melalui kompetensi lain, bukan semata secara langsung (Mardiman dkk., 2026), dan literasi digital baru meningkatkan kinerja bila disertai kapabilitas pendukung (Setiawati dkk., 2026).

**Jurnal Manajemen dan Teknologi**
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2244

Kompetensi digital berkorelasi dengan motivasi kerja (r = 0,61) dan kejelasan regulasi (r = 0,63), sedangkan kejelasan regulasi berkorelasi dengan kualitas SISTER (r = 0,66) dan kualitas pelatihan (r = 0,64) serta memiliki VIF tertinggi (3,08). Varians yang dijelaskan kedua variabel tersebut sebagian besar tumpang-tindih dengan motivasi dan kualitas SISTER. Selain itu, hubungan kejelasan regulasi dengan kepatuhan bersifat kuadratik: kejelasan aturan tampak penting terutama ketika kejelasannya masih rendah, sehingga tambahan kejelasan pada tingkat yang sudah tinggi berhubungan makin kecil dengan kepatuhan. Kemungkinan bahwa kompetensi digital dan kejelasan regulasi bekerja melalui motivasi atau melalui pengalaman menggunakan SISTER merupakan hipotesis yang perlu diuji dengan model mediasi, bukan kesimpulan penelitian ini. Dukungan organisasi dan kualitas pelatihan tidak signifikan secara parsial, konsisten dengan Syaharuddin dkk. (2026) yang juga tidak menemukan pengaruh parsial dukungan institusi. Kedua variabel berkorelasi sedang dengan kepatuhan (r = 0,50 dan 0,50), tetapi juga dengan kompetensi digital dan kejelasan regulasi (r = 0,33–0,64). Dalam kerangka *Job Demands–Resources* (Bakker & Demerouti, 2007), dukungan dan pelatihan adalah sumber daya yang baru bermakna bila diterjemahkan menjadi keterampilan dan pemahaman yang dapat diterapkan (Baldwin & Ford, 1988; Salas dkk., 2012); namun, jalur tidak langsung ini belum diuji. Perbedaan kualitas pelatihan antarjenis perguruan tinggi (ICC = 0,154) juga menunjukkan bahwa kualitas pelatihan bergantung pada konteks institusi. Hipotesis H4 mengenai persepsi beban kerja berlebihan tidak didukung. Korelasi bivariat beban kerja dengan kepatuhan negatif tetapi lemah, dan dalam model terpadu koefisiennya berubah tanda menjadi positif dan tidak signifikan. Perubahan tanda ini merupakan pola supresi statistik, sehingga koefisien parsial tersebut tidak dapat ditafsirkan sebagai bukti bahwa beban kerja meningkatkan kepatuhan. Salah satu penjelasan yang mungkin, dan perlu diuji, adalah bahwa dosen yang menganggap pelaporan penting justru merasakan pelaporan sebagai beban tambahan; studi tentang beban kerja akademik menunjukkan bahwa dampak beban kerja dimoderasi oleh pemaknaan pekerjaan (Sciotto dkk., 2024). Hasil kedua model berbeda karena keduanya mengukur hal yang berbeda. Skor kepatuhan menangkap kecenderungan perilaku pelaporan secara multidimensi, sedangkan status BKD merupakan hasil administratif yang juga ditentukan oleh verifikasi asesor, jadwal penilaian, dan kelengkapan dokumen. Selain itu, dikotomisasi luaran menghilangkan informasi dan jumlah kejadian pada kategori tidak memenuhi relatif kecil (EPV = 5,3), sehingga daya uji model logistik terbatas. Konsistensi motivasi kerja pada kedua model menjadikannya korelat kepatuhan yang paling dapat diandalkan, sedangkan temuan lain perlu dikonfirmasi pada sampel yang lebih besar.

Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakpatuhan perlu ditangani dengan memampukan dan memotivasi dosen, bukan hanya dengan pengingat dan sanksi. Pertama, karena motivasi kerja merupakan korelat paling konsisten, institusi perlu mengaitkan status BKD dengan rencana kenaikan jabatan setiap dosen, misalnya melalui pemetaan jalur karier individu yang ditinjau setiap semester. Kedua, karena kualitas SISTER berhubungan dengan skor kepatuhan, institusi dapat mengurangi hambatan sistem melalui layanan bantuan teknis pada masa pelaporan dan panduan langkah demi langkah yang diperbarui setiap perubahan ketentuan. Ketiga, karena dukungan organisasi dan pelatihan tidak memberikan kontribusi unik, program yang sudah ada perlu dievaluasi dan dirancang ulang agar langsung menyasar keterampilan praktik dan pemahaman ketentuan, misalnya klinik BKD dengan akun SISTER masing-masing dosen. Status BKD dapat dipantau melalui dasbor sebagai bagian dari penjaminan mutu internal. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, sampel bersifat nonprobabilitas dan didominasi dosen politeknik (64,5%), sehingga generalisasi ke populasi dosen yang lebih luas terbatas. Kedua, seluruh variabel diukur secara swalapor pada satu titik waktu, sehingga inferensi kausal tidak dapat ditarik dan bias metode umum tidak dapat sepenuhnya dikesampingkan, meskipun uji Harman dan *full collinearity* VIF tidak mengindikasikannya secara kuat. Ketiga, kesesuaian CFA per konstruk belum optimal dan AVE empat konstruk berada sedikit di bawah 0,50, sehingga penyempurnaan butir diperlukan. Keempat, efek plafon pada skor kepatuhan membatasi kemampuan model membedakan dosen dengan kepatuhan sangat tinggi. Kelima, status BKD aktual dilaporkan sendiri oleh responden, bukan diambil dari data SISTER; dua responden memberikan jawaban status yang tidak sepenuhnya

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2244

konsisten dengan jumlah semester berstatus memenuhi yang mereka laporkan. Keenam, jumlah wilayah dan jenis institusi yang hanya dua tidak memungkinkan pemodelan efek acak. Ketujuh, penelitian ini tidak melalui telaah formal komite etik. Karena syarat kenaikan jabatan berkaitan dengan empat semester berturut-turut, penelitian selanjutnya perlu mengumpulkan data BKD longitudinal langsung dari SISTER dengan izin institusi, menggunakan sampel probabilitas yang lebih besar dari lebih banyak perguruan tinggi, dan memodelkan kepatuhan dengan model linier campuran yang memuat efek acak tingkat dosen dan institusi (Santi dkk., 2026). Jalur mediasi, seperti pelatihan → kompetensi digital → kepatuhan dan kejelasan regulasi → kualitas SISTER → kepatuhan, serta peran moderasi pemaknaan pekerjaan terhadap hubungan beban kerja dan kepatuhan juga perlu diuji, idealnya dengan model persamaan struktural yang memodelkan kovarians residual antarbutir.

## 4. Kesimpulan

Faktor individu, organisasi, regulasi, dan teknologi secara bersama-sama berhubungan kuat dengan kepatuhan pelaporan BKD, tetapi kontribusi unik hanya ditemukan pada motivasi kerja dan kualitas SISTER. Motivasi kerja merupakan satu-satunya faktor yang konsisten berhubungan dengan skor kepatuhan maupun status BKD aktual, sedangkan hubungan kualitas SISTER terbatas pada kepatuhan yang dilaporkan sendiri dan tidak bertahan setelah penyaringan responden yang tidak cermat. Kompetensi administratif digital, kejelasan regulasi, dukungan organisasi, dan kualitas pelatihan berkorelasi dengan kepatuhan, tetapi variansnya tumpang-tindih dengan motivasi dan kualitas sistem, sementara hipotesis tentang beban kerja tidak didukung. Penelitian ini berkontribusi dengan menguji model terpadu tujuh faktor dan membandingkan hasilnya dengan status BKD aktual, sehingga memisahkan temuan yang kokoh dari temuan yang bergantung pada cara pengukuran. Mengingat sampel nonprobabilitas dan desain potong lintang, temuan ini perlu dikonfirmasi melalui penelitian longitudinal dengan sampel yang lebih besar sebelum dijadikan dasar kebijakan yang lebih luas.

## 5. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para dosen dari berbagai perguruan tinggi di Jakarta dan Jawa Barat yang telah bersedia menjadi responden, serta kepada pimpinan Politeknik LP3I yang telah mendukung penyebaran kuesioner.

## 6. Daftar Pustaka

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179–211. https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T.

Azfirmawarman, D. (2024). Kemerdekaan dosen dalam beban kerja dan karir: Konsep tata kelola institusi dan reformasi administrasi di perguruan tinggi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, 14*(1), 38–47. https://doi.org/10.33592/jiia.v14i1.4651.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115.

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2244

Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology, 41*(1), 63–105. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Curran, P. G. (2016). Methods for the detection of carelessly invalid responses in survey data. *Journal of Experimental Social Psychology, 66*, 4–19. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2015.07.006.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01.

DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems, 19*(4), 9–30. https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045748.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500.

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods, 41*(4), 1149–1160. https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149.

Firth, D. (1993). Bias reduction of maximum likelihood estimates. *Biometrika, 80*(1), 27–38. https://doi.org/10.1093/biomet/80.1.27.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39–50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104.

Ginanjar, Y., Wahyudi, U. R., Ma'mun, S., & Rochaendi, E. (2025). Pengaruh aplikasi kehadiran dan sistem pelaporan digital terhadap kinerja administrasi dosen di Universitas Buana Perjuangan. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru, 10*(3), 1879–1887. https://doi.org/10.51169/ideguru.v10i3.1991.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Hardiyono, H., Latiep, I. F., Maddatuang, B., Herison, R., & Indar, S. H. (2025). Peningkatan pengetahuan beban kerja dosen (BKD) menggunakan Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi (SISTER). *Journal of Career Development, 3*(1).

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science, 43*(1), 115–135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8.

Hosmer, D. W., Lemeshow, S., & Sturdivant, R. X. (2013). *Applied logistic regression* (3rd ed.). Wiley.

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2244

Kamaluddin, L. A., Widiawati, A., Mubyl, M., Alhamdi, A., & Ramadhan, W. (2024). Analisis layanan BKD SISTER dalam memengaruhi kinerja dosen melalui manajemen dokumen dan motivasi melaksanakan tridarma perguruan tinggi. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 7*(4), 509–525.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285–308. https://doi.org/10.2307/2392498.

Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration, 11*(4), 1–10. https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101.

Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. Russell Sage Foundation.

Mardiman, M., Sobandi, A., Islamy, F. J., Suryadi, E., & Kusuma, A. B. (2026). Peran kompetensi pedagogik sebagai mediasi dalam kinerja dosen yang dipengaruhi literasi digital. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 11*(2), 1–10.

McNeish, D. M., & Stapleton, L. M. (2016). The effect of small sample size on two-level model estimates: A review and illustration. *Educational Psychology Review, 28*(2), 295–314. https://doi.org/10.1007/s10648-014-9287-x.

Meade, A. W., & Craig, S. B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods, 17*(3), 437–455. https://doi.org/10.1037/a0028085.

Peduzzi, P., Concato, J., Kemper, E., Holford, T. R., & Feinstein, A. R. (1996). A simulation study of the number of events per variable in logistic regression analysis. *Journal of Clinical Epidemiology, 49*(12), 1373–1379. https://doi.org/10.1016/S0895-4356(96)00236-3.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879.

Purba, R., Siagian, S. H., Telaumbanua, K., & Nuraina. (2022). Persamaan persepsi pengisian BKD berbasis SISTER bagi dosen PTS di Sumatera Utara. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri), 6*(5). https://doi.org/10.31764/jmm.v6i5.10330.

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest, 13*(2), 74–101. https://doi.org/10.1177/1529100612436661.

Santi, V. M., Notodiputro, K. A., Indahwati, Sartono, B., Susetyo, B., & Kurnia, A. (2026). Two-level random effects in multivariate linear mixed model for longitudinal data. *Engineering Letters, 34*(1), 368–379.

Santi, V. M., Notodiputro, K. A., Sartono, B., & Rahayu, W. (2021). Generalized linear mixed models by penalized Lasso in modelling the scores of Indonesian students. *Journal of Physics: Conference Series, 1869*, Article 012140. https://doi.org/10.1088/1742-6596/1869/1/012140.

Saputro, R. E., Febrianti, D. R., Saputri, I., & Sarmini. (2023). Pelatihan pengisian Beban Kerja Dosen (BKD) melalui SISTER pada dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Amikom Purwokerto. *SELAPARANG: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan, 7*(4).

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.2244

Sciotto, G., Pace, F., & Moavero, C. (2024). Workload and need for recovery in the academy: The moderating role of student demands and meaningful work perceptions. *European Journal of Education*, Article e12777. https://doi.org/10.1111/ejed.12777.

Setiawati, W. B., Putra, B. P., Gumilang, Y. H., & Nurali, N. (2026). Pengaruh pemberdayaan UMKM, pelayanan prima, promosi, dan literasi digital terhadap kinerja UMKM berkelanjutan. *Jurnal Manajemen dan Teknologi, 3*(2), 108–121. https://doi.org/10.63447/jmt.v3i2.2041.

Syaharuddin, S., Hidayat, R., Candra, C., Urfina, Y. D., Ningsih, N. H. I., & Hayati, M. (2026). Peran dukungan institusi dan dukungan administrasi dalam meningkatkan kepatuhan pengisian beban kerja dosen melalui aplikasi SISTER. *Empiricism Journal, 7*(3), 3217–3227. https://doi.org/10.36312/ej.v7i3.6285.

Taib, T. (2025). Optimalisasi penginputan laporan Beban Kerja Dosen (BKD) pada aplikasi Sistem Informasi Sumberdaya Terintegrasi (SISTER) di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo. *BIDIK: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*.

Van Deursen, A. J. A. M., & Van Dijk, J. A. G. M. (2010). Measuring internet skills. *International Journal of Human-Computer Interaction, 26*(10), 891–916. https://doi.org/10.1080/10447318.2010.496338.