

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Penelitian adalah pendorong utama kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi, pertumbuhan ekonomi, dan perubahan sosial masyarakat (Ioannidis, 2018; World Bank, 2007). Kemampuan memproduksi dan menggunakan ilmu pengetahuan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu negara. Pertumbuhan pengetahuan terus berlangsung, baik kemajuan dalam bidang akademik dan teori maupun yang berkaitan langsung dengan tantangan dan kebutuhan praktis dalam kehidupan nyata (Baber et al., 1995). Namun, World Economic Forum (2020) dalam laporannya mengungkapkan bahwa ada stagnansi terobosan teknologi dalam dekade terakhir, sehingga negara-negara disarankan untuk meningkatkan investasi di bidang penelitian dan pengembangan.

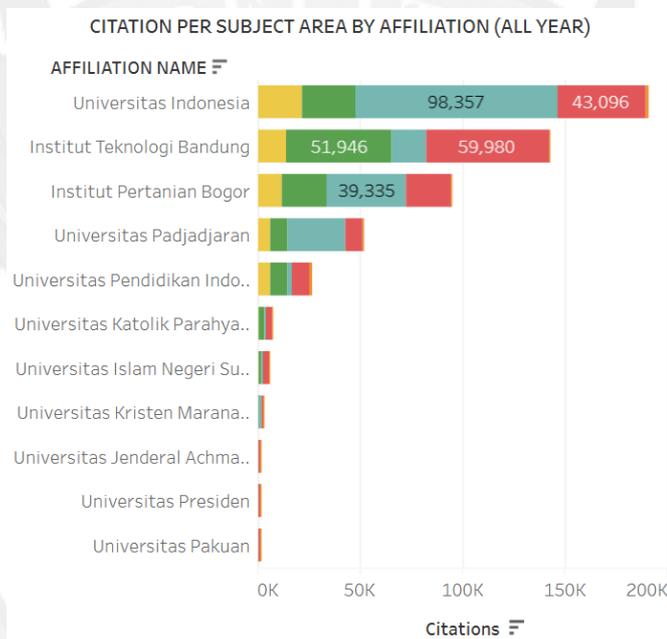
Perguruan tinggi merupakan satu institusi yang berperan kunci dalam peningkatan produktivitas riset untuk kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi (Hazelkorn, 2013; Marginson, 2010; de Wit & Altbach, 2021). Peningkatan hasil riset di universitas mendukung pertumbuhan ekonomi di tempat universitas tersebut berada (Agasisti & Bertolotti, 2022). Dalam skala global, institusi pendidikan tinggi bergerak meningkatkan aktivitas dan kinerja riset. Tren yang sedang terjadi adalah perguruan tinggi bertransformasi menjadi universitas riset (Clark, 2006). Lainnya mengarah pada konsep *entrepreneurial university*, yaitu menggabungkan riset akademik dengan inisiatif kewirausahaan dan kolaborasi industri. Universitas modern mengejar produktivitas tinggi.

Upaya universitas ini didorong pula oleh indikator kinerja riset yang semakin berpengaruh dalam sistem peringkat global yang menentukan urutan pada daftar World Class University (Hazelkorn, 2013). Hal ini tidak berbeda dengan di negara-negara ASEAN, termasuk Indonesia, yang menjadikan penelitian sebagai salah satu indikator utama dalam mendorong kapabilitas inovasi di tingkat perguruan tinggi dan negara (Siregar, 2020; Sukoco et al., 2023). Dalam rangka memenuhi visi dan misi Rencana Induk Riset Nasional Tahun 2017-2045, Pemerintah Indonesia menuntut perguruan tinggi negeri dan swasta untuk mencapai target kinerja riset yang ditetapkan. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, para dosen—yang merupakan 90% dari peneliti di Indonesia—didorong untuk meningkatkan penelitian dan publikasi sebagai bagian dari Tridarma Perguruan Tinggi. Kemudian, kinerja dari dosen akan menentukan kinerja universitas dan nasional.

Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi Tahun 2021 menunjukkan peningkatan signifikan dalam jumlah publikasi selama lima tahun terakhir, membawa Indonesia ke urutan kedua paling produktif di ASEAN. Namun, Fry et al. (2023) menyampaikan bahwa meskipun posisi Indonesia sudah meningkat menjadi produsen artikel jurnal ilmiah kedua terbaik di Asia Tenggara, masih ada kekurangan dalam kualitas publikasi. Kekurangan kualitas ini dipengaruhi oleh banyaknya karya prosiding konferensi dan publikasi non-jurnal lain, yaitu lebih dari seperempat yang dihitung dalam total jumlah publikasi Indonesia. Hanya 68,2% dari total publikasi yang merupakan artikel

ilmiah. Kondisi tersebut akhirnya menempatkan Indonesia pada peringkat terendah di ASEAN untuk publikasi karya ilmiah berkualitas.

Mengulas lebih lanjut mengenai kualitas, data jumlah sitasi yang diperoleh dari WCU *Analysis* yang ditampilkan pada *website* SINTA Kemendikbudristek Republik Indonesia adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1. Jumlah Sitasi Penelitian di Perguruan Tinggi di Indonesia
Sumber: WCU *Analysis* SINTA Kemendikbudristek (2023)

BAB 1 Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa tantangan peningkatan kinerja riset masih tinggi. Walaupun sudah terjadi peningkatan kuantitas publikasi riset di Indonesia, perlu peningkatan jumlah yang lebih besar lagi khususnya kuantitas publikasi karya ilmiah. Dan selain kuantitas, tantangan peningkatan yang lebih nyata adalah menghasilkan karya publikasi ilmiah yang lebih berkualitas yang memberi dampak bagi pengembangan dunia ilmu pengetahuan.

Perlunya peningkatan kinerja dan kualitas publikasi ilmiah perguruan tinggi tersebut di atas dapat dikaitkan dengan kondisi kinerja sumber daya manusia (SDM)

peneliti. Ditemukan kondisi bahwa tidak semua dosen aktif meneliti dan produktif menghasilkan publikasi (Heng et al., 2020). Masih terdapat dosen yang tidak mengemban tanggung jawab penelitiannya dengan baik (Rakhmani, 2013). Fachriansyah & Wulandari (2022) menyatakan bahwa peneliti Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara maju terutama dalam hal reputasi global di bidang riset dan inovasi. Dukungan serta peraturan dan kebijakan yang dimaksudkan untuk mendorong kinerja penelitian dosen, belum serta merta meningkatkan publikasi khususnya karya berkualitas.

Terdapat banyak kendala yang dihadapi para dosen dalam menghasilkan karya publikasi penelitian. Sebagian akademisi mengeluhkan beban kerja pengajaran dan administrasi yang tinggi menjadi penyebab kurangnya kesempatan hasil karya penelitian. Di sisi lain, penelaah sejawat untuk Kementerian Ristekdikti mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti kurangnya kreativitas dalam mengusulkan ide penelitian, duplikasi penelitian sebelumnya, keterbatasan dalam kemampuan berbahasa Inggris, sering ditemui menjadi faktor hambatan. Proses penerbitan artikel ilmiah juga memerlukan tingkat keterampilan dan kesabaran yang tinggi (Fiantis & Minasny, 2019).

Kesimpulan yang dapat diambil dari fenomena di atas adalah bahwa kinerja penelitian Indonesia masih belum optimal. Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara maju terutama dalam hal reputasi global di bidang riset dan inovasi. Akademisi sebagai sumber daya manusia riset yang potensial untuk meningkatkan kinerja penelitian masih mengalami banyak kendala dalam

menghasilkan publikasi berkualitas. Kondisi ini yang merupakan latar belakang dari penelitian ini.

Penelitian ini akan menyoroti kinerja dosen di Indonesia, yang bernaung pada perguruan tinggi yang tergolong dalam klaster tertinggi yaitu Klaster Mandiri (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2023). Pemilihan yang menyoroti dosen di perguruan tinggi dalam satu klaster saja didasarkan pada pertimbangan bahwa perguruan tinggi dalam satu klaster relatif mempunyai kesamaan dalam aktivitas riset. Dengan demikian, data yang dikumpulkan pada penelitian ini lebih terfokus sehingga hasil analisisnya memungkinkan pembuatan kesimpulan yang lebih tepat.

Kedua, dengan mengarahkan studi ini kepada dosen di klaster tertinggi, diharapkan dapat membuka wawasan mengenai dinamika kinerja penelitian dalam cakupan yang lebih luas. Kinerja penelitian perguruan tinggi dalam Klaster Mandiri, secara umum lebih tinggi dibanding perguruan tinggi di klaster lainnya. Dengan memahami dinamika pada klaster yang berperan penting menentukan produktivitas riset nasional ini, dapat memberi perspektif baru dan berpotensi mengidentifikasi faktor-faktor strategis yang mempengaruhi penelitian nasional.

Pada perguruan tinggi dalam Klaster Mandiri, kinerja penelitian secara umum sudah lebih tinggi, namun fenomena terkait kinerja riset yang terjadi secara umum pada dosen di perguruan tinggi di Indonesia pada umumnya, juga banyak ditemukan. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan beberapa pengelola dan dosen di perguruan tinggi dalam Klaster Mandiri. Salah satu pengelola perguruan tinggi negeri di Jawa Barat menekankan pentingnya meningkatkan kuantitas dan kualitas penelitian meski saat ini sudah terjadi peningkatan. Disampaikan pula

bahwa motivasi meneliti tidak merata di antara dosen, dan seringkali dilakukan hanya untuk memenuhi persyaratan kenaikan pangkat. Sementara itu, seorang kepala departemen salah satu universitas swasta di Jakarta, mengungkapkan bahwa keterbatasan waktu dan energi karena kesibukan lain menghambat kinerja penelitian, terutama bagi dosen dengan tugas tambahan. Seorang manajer riset menyoroti bahwa dana penelitian dan insentif dari pemerintah dan institusi belum cukup sebagai motivator untuk meneliti. Dosen di salah satu universitas negeri di Jakarta menyampaikan bahwa tekanan untuk terus produktif dalam meneliti menimbulkan beban mental bagi sebagian dosen.

Fenomena atau keadaan yang diamati di atas menunjukkan adanya suatu kondisi yang memerlukan peningkatan. Berdasarkan tinjauan literatur sebelumnya, keadaan ini bisa dikaitkan dengan konsep kinerja riset akademis dosen di institusi perguruan tinggi. Dalam konteks penelitian ini, konsep ini didefinisikan sebagai variabel *Perceived Academic Research Performance*, yang merujuk pada keluaran atau hasil dari kegiatan riset akademisi (Ryazanova & Jaskiene, 2022).

Kuantitas *academic research performance* ditandai dari jumlah dan jenis pencapaian publikasi akademisi, sementara kualitas *academic research performance* bisa dinilai melalui metode bibliometrik seperti perhitungan sitasi, tingkat sitasi, serta indeks-h (Heng et al., 2020). Kuantitas dan kualitas *academic research performance* dapat diukur secara objektif dengan menghitung jumlah publikasi yang dihasilkan, atau secara subjektif melalui pengukuran persepsi dengan skala Likert (Jauch et al., 1978).

Dalam penelitian ini, konsep *academic research performance* diadopsi sebagai variabel dependen yang dapat diukur peningkatannya oleh karena perubahan variabel prediktornya. Apabila terjadi peningkatan pada *academic research performance* dosen di Indonesia, maka hasil tersebut dapat memberikan solusi bagi permasalahan di perguruan tinggi dan nasional. Dalam hal ini konsep *academic research performance* dinamakan sebagai variabel *Perceived Academic Research Performance*.

Dalam upaya peningkatan *academic research performance*, beragam perspektif telah dipertimbangkan. Salah satu metode yang dianggap efektif adalah pendekatan yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan SDM, mengingat dosen peneliti merupakan individu yang terafiliasi dalam organisasi perguruan tinggi. Pencapaian kinerja individu dosen dinilai dalam konteks organisasi tempat bernaung dan berkontribusi.

Terdapat berbagai teori manajemen SDM yang digunakan dan dapat diturunkan menjadi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari dosen. Salah satu konsep yang semakin banyak mendapat perhatian adalah *self-leadership*. Dengan *self-leadership*, dosen sebagai individu dapat memengaruhi diri secara komprehensif dan memotivasi diri mereka secara mandiri untuk menyelesaikan pekerjaan, baik yang secara alami memotivasi maupun pekerjaan yang tidak secara alami memotivasi tetapi harus dilakukan. Karenanya, penelitian ini didasarkan pada konsep *self-leadership* tersebut.

1.1 Masalah Penelitian

Academic research performance telah banyak diprediksi dalam penelitian-penelitian terdahulu. Prediktor-prediktor yang digunakan telah dirangkum dan digolongkan oleh beberapa peneliti sebagai faktor nasional, faktor institusional dan faktor individu. Faktor nasional antara lain: kebijakan nasional, politik, budaya, dukungan dan investasi pemerintah, dukungan industri, partner, dan lembaga donor. Sementara itu, yang termasuk faktor institusional antara lain: kebijakan, sumber daya dan fasilitas, sistem imbal jasa, pendanaan riset, budaya riset, dukungan lingkungan, ketersediaan akademisi yang unggul, jaringan riset, kesempatan mengajar dan membimbing, kesempatan kolaborasi dan *professional development*, ketersediaan sistem *mentoring* dan asistensi riset, konsentrasi pada rekrutmen dan seleksi, serta gaya kepemimpinan partisipatif. Kemudian, prediktor lainnya yang termasuk faktor individual antara lain: usia, *gender*, jenjang pendidikan, jenjang jabatan akademik, pengetahuan dan keterampilan meneliti, disiplin akademik, waktu yang dihabiskan untuk meneliti, kolaborasi riset, kemampuan berbahasa Inggris, orientasi riset, motivasi, efikasi diri, kebutuhan akan rekognisi dan pencapaian (Heng et al., 2020; Huang et al., 2023; Ocampo et al., 2022; Wahid et al., 2022).

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji kinerja riset, masih terdapat kekurangan dalam mengeksplorasi kontribusi faktor-faktor perilaku individu yang strategis dalam meningkatkan kinerja riset pribadi (Carli et al., 2019; Wass et al., 2019). Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan studi yang fokus pada individu, khususnya dosen, sebagai pelaku utama dalam penelitian ini (Siregar,

2020). Penelitian perlu menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi perilaku peneliti, tidak hanya dari faktor eksternal seperti insentif, tetapi juga yang mendukung pencapaian tujuan jangka panjang (Rigby & Ryan, 2018; Ryazanova & Jaskiene, 2022). Selanjutnya, penting juga untuk mempertimbangkan otonomi dosen dalam mendukung kreativitas dan kinerja mereka (Rónay & Niemczyk, 2020).

Penelitian ini berfokus pada kontribusi faktor individu dosen. Sebagaimana diungkapkan di atas, telah banyak penelitian yang menyoroti peran faktor individu yang memprediksi *academic research performance*. Kyvik & Aksnes (2015) menjelaskan peningkatan dari produktivitas riset adalah peningkatan kualifikasi staf akademik, kolaborasi riset, pendanaan dan kondisi riset serta penerapan sistem insentif. J. Ryan (2014) menjelaskan adanya pengaruh dari *internal motivation* terhadap kinerja riset peneliti dan menemukan pengaruh *external motivation* lebih tinggi pada peneliti yang lebih muda. Penelitian yang lebih baru, Livingi et al. (2021) membuktikan adanya hubungan kuat antara *research self-efficacy* dengan produktivitas riset. Kemudian, Stupnisky et al. (2023) meneliti jenis-jenis motivasi untuk memprediksi produktivitas riset dosen di 10 universitas di Amerika. Ditemukan bahwa *autonomous motivation* merupakan prediktor terkuat dari publikasi dan sitasi, sementara *controlled motivation* (misal: rasa bersalah, hadiah) memiliki daya prediktif yang terbatas. Penelitian Zhou et al. (2022) di Cina menemukan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik akademisi mempengaruhi motivasi mereka dalam melakukan penelitian. Kemudian, Kwiek & Roszka (2023) melaporkan bahwa pada para peneliti produktif terdapat penurunan dalam motivasi

atau dorongan untuk mengeksplorasi bidang ilmiah, akibat perubahan fokus ke arah pencapaian yang lebih terkuantifikasi dan memiliki nilai ekonomis.

Penelitian-penelitian di atas membuktikan bahwa penelitian dengan variabel faktor individu sudah semakin banyak. Bagaimanapun, studi yang mendalami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku para dosen peneliti dan penelitian yang berfokus mencapai tujuan berkelanjutan masih kurang banyak. Dalam hal ini dapat dikatakan adanya *gap* empiris. Sebagai upaya untuk mengisi *gap* ini, diperlukan variabel baru yang dapat diobservasi dan diukur dari diri individu dosen, yang bila ditingkatkan akan meningkatkan *academic research performance*.

Variabel yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Perceived Self-Leadership*. Variabel *Perceived Self-Leadership* ini merupakan konsep yang menekankan pada kemampuan individu untuk mengarahkan diri sendiri dan memotivasi diri dalam mencapai berbagai tujuan. Menurut Manz (1986) dan dijelaskan lebih lanjut oleh Manz & Sims (1991) serta Stewart et al. (2011, 2019), konsep ini mencakup strategi-strategi personal yang mendorong energi kepemimpinan internal, menyesuaikan tindakan individu dengan tujuan-tujuan yang ditargetkan, serta memotivasi individu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam implementasinya, *self-leadership* dibagi menjadi tiga strategi utama: *behavior-focused strategy*, *natural reward strategy*, dan *constructive thought strategy*, yang saling mendukung untuk meningkatkan kinerja individu.

Studi-studi sebelumnya telah menunjukkan peran atau fungsi *self-leadership* sebagai prediktor yang efektif dalam berbagai dimensi kinerja individu. *self-leadership* dilaporkan merupakan prediktor dari kinerja inovasi (Kalyar, 2011; de

Melo & Mendonça, 2020). Selain itu, konsep *self-leadership* juga telah berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan mekanisme hubungan antara faktor-faktor organisasional dengan tingkat keterlibatan kerja dan perilaku inovatif (Kör, 2016; Park et al., 2016).

Keberadaan dan pengaruh *self-leadership* serta interaksinya dengan variabel lain menjadi landasan penting dalam memahami bagaimana strategi *self-leadership* dapat mempengaruhi hasil kerja individu. Hal ini yang kemudian mengarah pada pertanyaan penelitian mengenai bagaimana pemanfaatan variabel *Perceived Self-Leadership* dapat meningkatkan efektivitas dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menguji *Perceived Self-Leadership* sebagai variabel mediasi agar diperoleh penjelasan mengenai mekanisme di balik pengaruh antara variabel yang dari penelitian sebelumnya telah memprediksi *Perceived Academic Research Performance* sebagai variabel dependen.

Prediktor dari *self-leadership* dan *research performance* dari penelitian sebelumnya yang akan digunakan menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah *Academic Extrinsic Motivation*, *Academic Intrinsic Motivation* dan *Research Self-Efficacy*. Penggunaan variabel-variabel ini sejalan dengan temuan Stewart et al. (2011) yang mengungkapkan bahwa *antecedents* dari *self-leadership* adalah *internal forces* dan *external forces*. Dengan demikian secara lengkapnya akan dilakukan penelitian mengenai peran variabel *Perceived Self-Leadership* memediasi hubungan antara tiga variabel independen: *Academic Extrinsic Motivation*, *Academic Intrinsic Motivation* dan *Research Self-Efficacy* terhadap *Perceived Academic Research Performance*.

Selanjutnya, dinilai perlu untuk meneliti apakah variabel *Academic Human Capital* berperan sebagai moderator dalam hubungan antara variabel *Perceived Self-Leadership* dengan *Perceived Academic Research Performance*. *Academic human capital* merupakan konsep SDM yang dinilai dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh intervensi yang dilakukan SDM. Dalam penelitian ini, variabel *Academic Human Capital* diwakili oleh jenjang pendidikan tertinggi yang dimiliki dosen.

Berdasarkan penjelasan di atas, posisi penelitian ini adalah mengajukan model penelitian yang merupakan modifikasi dari studi yang sudah ada, dengan memberikan kontribusi baru melalui penerapan variabel *Perceived Self-Leadership* sebagai mediator dari pengaruh variabel independen *Academic Extrinsic Motivation*, *Academic Intrinsic Motivation*, dan *Research Self-Efficacy* terhadap *Perceived Academic Research Performance*. Apabila *self-leadership* meningkat, maka diharapkan *academic research performance* akan meningkat pula, sedangkan *self-leadership* sendiri dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor yang menjadi variabel independen di atas. Mengukur ketiga dimensi dari variabel *Perceived Self-Leadership* serta peran *Academic Human Capital* sebagai variabel moderasi memungkinkan penelitian ini memberikan wawasan yang lebih rinci dan mendalam tentang pola pengembangan dan intervensi *self-leadership* pada SDM dosen. Model penelitian ini akan diuji secara empiris dengan data yang diperoleh dari target populasi, yaitu dosen yang bekerja pada perguruan tinggi Klaster Mandiri di Indonesia.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Academic Extrinsic Motivation* berpengaruh positif terhadap *Perceived Self-Leadership*?
2. Apakah *Academic Extrinsic Motivation* berpengaruh positif terhadap *Perceived Academic Research Performance*?
3. Apakah *Academic Intrinsic Motivation* berpengaruh positif terhadap *Perceived Self-Leadership*?
4. Apakah *Academic Intrinsic Motivation* berpengaruh positif terhadap *Perceived Academic Research Performance*?
5. Apakah *Research Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Perceived Self-Leadership*?
6. Apakah *Research Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Perceived Academic Research Performance*?
7. Apakah *Perceived Self-Leadership* berpengaruh positif terhadap *Perceived Academic Research Performance*?
8. Apakah *Perceived Self-Leadership* memediasi pengaruh *Academic Extrinsic Motivation* pada *Perceived Academic Research Performance*?
9. Apakah *Perceived Self-Leadership* memediasi pengaruh *Academic Intrinsic Motivation* pada *Perceived Academic Research Performance*?
10. Apakah *Perceived Self-Leadership* memediasi pengaruh *Research Self-Efficacy* pada *Perceived Academic Research Performance*?

11. Apakah *Academic Human Capital* memoderasi pengaruh *Perceived Self-Leadership* pada *Perceived Academic Research Performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis variabel yang ada dalam model struktural penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh positif *Academic Extrinsic Motivation* terhadap *Perceived Self-Leadership*
2. Pengaruh positif *Academic Extrinsic Motivation* terhadap *Perceived Academic Research Performance*
3. Pengaruh positif *Academic Intrinsic Motivation* terhadap *Perceived Self-Leadership*
4. Pengaruh positif *Academic Intrinsic Motivation* terhadap *Perceived Academic Research Performance*
5. Pengaruh positif *Research Self-Efficacy* terhadap *Perceived Self-Leadership*
6. Pengaruh positif *Research Self-Efficacy* terhadap *Perceived Academic Research Performance*
7. Pengaruh positif *Perceived Self-Leadership* terhadap *Perceived Academic Research Performance*
8. Peran *Perceived Self-Leadership* memediasi pengaruh positif antara *Academic Extrinsic Motivation* dengan *Perceived Academic Research Performance*

9. Peran *Perceived Self-Leadership* memediasi pengaruh positif antara *Academic Intrinsic Motivation* dengan *Perceived Academic Research Performance*
10. Peran *Perceived Self-Leadership* memediasi pengaruh positif antara *Research Self-Efficacy* dengan *Perceived Academic Research Performance*
11. Peran *Academic Human Capital* memoderasi pengaruh positif antara *Perceived Self-Leadership* dengan *Perceived Academic Research Performance*

1.4 Kebaruan Penelitian

Kebaruan yang ditawarkan oleh penelitian ini terletak pada penerapan konsep dan variabel *Perceived Self-Leadership* pada dosen sebagai unit analisis. Variabel ini telah banyak digunakan dalam penelitian di industri lainnya namun belum ditemukan yang memprediksi kinerja riset para dosen. Kemudian, variabel *Perceived Self-Leadership* ini pun akan diuji sebagai variabel mediasi untuk melihat kemungkinan peningkatan pengaruh dari variabel prediktor lainnya melalui variabel *Perceived Self-Leadership*.

1.5 Implikasi Teoritis dan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki implikasi untuk dunia ilmu pengetahuan, khususnya dalam menambah pemahaman terkait faktor individu yang memengaruhi kinerja riset dosen di Indonesia. Dengan menjelaskan pengaruh

variabel *Perceived Self-Leadership* sebagai mediator antara variabel *Academic Extrinsic Motivation*, *Academic Intrinsic Motivation*, dan *Research Self-Efficacy* terhadap *Perceived Academic Research Performance*, penelitian ini akan memberikan wawasan lebih dalam mengenai proses internal yang mendorong produksi hasil riset yang lebih baik. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan untuk perkembangan teori dan penelitian lanjutan dalam bidang manajemen SDM dan organisasi.

Selain itu, penelitian ini memiliki manfaat praktis dalam konteks pengelolaan SDM dosen di institusi perguruan tinggi di Indonesia. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana faktor-faktor seperti motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, dan kemampuan meneliti berinteraksi dengan *self-leadership* untuk memengaruhi kinerja riset, perguruan tinggi akan mampu mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja riset akademisi. Hasil penelitian ini dapat membantu perumusan kebijakan dan praktik-praktik manajemen menjadi lebih baik, yang pada saatnya akan meningkatkan reputasi perguruan tinggi dan kontribusi mereka terhadap penelitian dan inovasi di Indonesia.