

**IDENTIFIKASI PERBEDAAN KARAKTERISTIK  
DOSEN PENELITI DAN PENGAJAR  
(Aplikasi Multiple Discriminant Analysis)**

Evi Permata Sari Lase<sup>1</sup>  
(Universitas Indonesia)  
Agung Wahyu Handaru<sup>2</sup>  
(Universitas Negeri Jakarta)

**ABSTRACT**

*The aim of this study is to identify the characteristic differences between academic researcher and academic lecturer using an application of multiple discriminant analysis. Results show that there are three characteristics distinguish both of group, that is: 1) searching call for papers/conference/seminar schedules via internet, 2) buying new books with own money, and 3) allocating much more time for doing research rather than teaching. The last finding revealed that 86.4% of observations were correctly classified.*

**Keywords:** *Multiple Discriminant Analysis, Lecturer Characteristic*

**I. PENDAHULUAN**

Aplikasi *multiple discriminant analysis* telah banyak digunakan pada disiplin ilmu manajemen, seperti keuangan (Kumar & Bhattacharya, 2006; Chijoriga, 2011; Elridge *et al.*, 2012; Eriki & Udegbunam, 2013), pemasaran (Șerbănică, 2012), kewirausahaan (Shaw, 2008), distribusi dan *retail* (Hansen, 2005; Yang & Kim, 2012; Hess & Ring, 2014), proses bisnis (Bouchbout, Akoka, & Alimazighi, 2012). Namun, sangat sedikit penelitian yang menggunakan aplikasi MDA untuk bidang manajemen sumber daya manusia. Aplikasi MDA untuk sumber daya manusia sebelumnya telah diteliti oleh Uddin, Meah, dan Hossain (2013) untuk proses rekrutmen yang dapat meminimalisasi perputaran karyawan. Aplikasi MDA juga dapat digunakan untuk menemukan karakteristik yang secara jelas membedakan dosen peneliti dan dosen pengajar. Selain itu, penelitian mengenai produktivitas penelitian di Indonesia masih minim. Data lain menunjukkan bahwa Indonesia berada pada

---

<sup>1</sup> Universitas Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Negeri Jakarta

peringkat ke-57 dari negara-negara di seluruh dunia dan di urutan ke-4 untuk negara di Asia Tenggara setelah Malaysia, Singapura, dan Thailand dalam hal *output* penelitian (www.scimagojr.com, 2014). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa produktivitas penelitian di Indonesia masih tergolong rendah.

Berdasarkan Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (2010), tugas utama dosen adalah melaksanakan tri dharma perguruan tinggi yang terdiri atas pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Pada penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada tugas utama dosen di bidang penelitian. Berikut ini adalah data publikasi eksternal penelitian dosen Fakultas Ekonomi Universitas X sejak 2013 sampai dengan 2015.

**Tabel 1.**  
**Jumlah Publikasi Eksternal Dosen Fakultas Ekonomi Universitas X**

No	Tahun	Jumlah Publikasi Penelitian	Jumlah Dosen	Persentase
1.	2013	34	71	48%
2.	2014	13	76	17%
3.	2015	20	81	25%

*Sumber: Fakultas Ekonomi Universitas X, 2015.*

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa persentase penelitian serta publikasi eksternal yang dilakukan oleh dosen Fakultas Ekonomi Universitas X relatif rendah, bahkan cenderung menurun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat suatu masalah dalam hal kinerja penelitian dosen di Fakultas Ekonomi Universitas X. Sesuai dengan data tersebut, pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Bagaimana gambaran deskriptif karakteristik dosen di Fakultas Ekonomi Universitas X?
- 2) Karakteristik apa saja yang signifikan dalam membedakan antara dosen peneliti dan pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas X?

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah referensi dalam kajian ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan produktivitas penelitian secara umum. Selain itu, secara khusus dapat membantu institusi untuk menetapkan suatu kebijakan yang dapat mendukung para dosen dalam meneliti sehingga dapat meningkatkan produktivitas

penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan karakteristik apa saja yang secara signifikan dalam membedakan dosen peneliti dan pengajar.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Hair, Black, Babin, dan Anderson (2010:340) menyatakan bahwa analisis diskriminan digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang paling baik dalam mendiskriminasikan antara kedua objek (orang, perusahaan, dan sebagainya).

Berikut adalah persamaan dari analisis diskriminan.

$$Z = a + W_1X_1 + W_2X_2 + \dots + W_nX_n$$

*dimana:*

Z = Skor Diskriminan  
 a = Konstanta  
 W = Bobot Diskriminan  
 X = Variabel Bebas

Kinerja merupakan perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan apa yang dihasilkannya dari pekerjaan mereka. Kinerja tidak meliputi hasil dari sebuah perilaku karyawan, melainkan hanya perilaku itu sendiri (Aguinis, 2013). Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa terdapat beberapa karakteristik yang mempengaruhi produktivitas penelitian; di antaranya adalah karakteristik individu (Bland *et al.*, 2005; Lertputtarak, 2008; Hedjazi dan Behravan, 2011; Jung, 2012), karakteristik kepemimpinan (Dundar & Lewis, 1998; Bland, *et al.*, 2005), serta karakteristik institusi (Bland, *et al.*, 2005; Lertputtarak, 2008; Chen, *et al.*, 2010; Chung, *et al.*, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan karakteristik dosen peneliti dan pengajar ditinjau dari karakteristik individu.

Karakteristik individu terdiri atas sosialisasi, motivasi, orientasi, proyek serentak, efikasi diri, pengetahuan, keterampilan, otonomi dan komitmen, serta kebiasaan kerja (Bland *et al.*, 2005; Hedjazi & Behravan, 2011). Namun penelitian ini hanya berfokus mengidentifikasi perbedaan karakteristik dosen peneliti dan pengajar dari sisi kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan perilaku.

Selanjutnya, terkait dengan penentuan karakteristik yang membedakan antara kedua grup dosen, peneliti merujuk kepada Hair, *et al.* (2010:353) yang menyatakan bahwa apabila peneliti tidak menemukan penelitian sejenis yang menggunakan MDA untuk mengidentifikasi perbedaan karakteristik antara kedua grup, peneliti diperbolehkan untuk menentukan variable bebas yang terkait dengan penelitian. Namun, dalam hal ini peneliti melakukan diskusi tertutup (*focus group discussion*) dengan sejumlah dosen untuk membahas mengenai karakteristik yang dianggap dapat membedakan dosen peneliti dan pengajar.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri atas 31 prediktor, sedangkan variabel terikatnya adalah kategori atau kelompok dosen peneliti dan pengajar. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan metode *multiple discriminant analysis* untuk mengidentifikasi perbedaan karakteristik yang signifikan antara kedua kelompok tersebut. Penelitian dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas X dengan melibatkan sebanyak 44 orang dosen yang dibagi ke dalam dua kelompok. Masing-masing kelompok terdiri atas 22 orang dosen.

Berdasarkan diskusi tertutup yang dilakukan peneliti dengan sejumlah dosen, ditemukan sebanyak 31 prediktor yang dapat membedakan karakteristik antara dosen peneliti dan pengajar. Tujuh belas di antaranya merupakan sikap dan perilaku, sedangkan empat belas lainnya adalah pengetahuan dan keterampilan.

Prediktor untuk sikap dan perilaku, yaitu mencari jadwal seminar/konferensi, target penelitian, mengakses jurnal secara *online*, mencari topik penelitian terbaru, belajar metodologi penelitian secara otodidak, belajar metodologi penelitian secara berkelompok, membeli buku metodologi penelitian, membeli buku teks terbaru, berkunjung ke perpustakaan, berdiskusi dengan kolega dosen, berdiskusi dengan mahasiswa, mengirim *paper* penelitian, mendapat tawaran sebagai *reviewer*, alokasi waktu untuk meneliti dibandingkan mengajar, mempublikasikan *paper* di jurnal eksternal, dan rutin mempresentasikan *paper* di acara seminar setiap tahun. Adapun prediktor untuk pengetahuan dan keterampilan terdiri atas *research gap*, *empirical gap*, skala pengukuran, populasi dan sampel, unit analisis, parametrik dan nonparametrik, teknik *sampling*, *software* pengolahan data, seperti SPSS dan sejenisnya, *structural equation modelling*, uji kelayakan model, *mix method*, serta ukuran kelayakan hasil penelitian.

Selanjutnya, peneliti menggunakan *self-administered questionnaires* yang berjumlah 31 pernyataan menggunakan skala likert 5 poin. Terdapat dua kriteria pengukuran, yaitu frekuensi dan kualitas. Kriteria frekuensi digunakan untuk menilai sikap dan perilaku, sedangkan kualitas untuk menilai pengetahuan dan keterampilan. Kriteria frekuensi terdiri atas selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah. Kemudian, kriteria kualitas meliputi sangat paham, paham, sedikit paham, tidak paham, dan belum pernah dengar.

Setelah itu, peneliti menggunakan dua jenis cara untuk mengelompokkan dosen sebagai peneliti atau pengajar. Yang pertama, dengan melihat rekam jejak penelitian dan publikasi dosen tersebut. Dosen yang melakukan penelitian sebanyak dua kali dalam setahun (masing-masing satu penelitian untuk tiap semester) akan dikelompokkan sebagai dosen peneliti, sedangkan dosen pengajar merupakan dosen yang melakukan penelitian sebanyak kurang dari dua kali dalam setahun. Yang kedua, melalui *screening question* yang tercantum dalam kuesioner. Dosen yang aktif melakukan penelitian setiap tahun akan digolongkan sebagai peneliti sedangkan bagi dosen yang tidak begitu aktif dalam kegiatan penelitian akan digolongkan sebagai pengajar.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas, terdapat dua item yang tidak valid dari total sebanyak 31 item. Kuesioner memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0.915 sehingga dinyatakan reliabel.

Berdasarkan Tabel 2, dari sisi sikap, baik itu dosen peneliti maupun pengajar keduanya rata-rata cukup sering mengakses jurnal *online*, mencari topik penelitian terbaru yang sesuai bidang keahlian, dan berdiskusi dengan kolega dosen tentang penelitian. Akan tetapi, mereka rata-rata cukup jarang untuk mengalokasikan waktu untuk melakukan penelitian lebih banyak dibandingkan waktu mengajar di kelas. Selain itu, rata-rata dosen tersebut juga jarang mendapat tawaran dari pihak redaksi/pengelola jurnal untuk menjadi seorang *reviewer*. Kemudian, rata-rata dosen tersebut juga jarang yang berhasil mempublikasikan *paper* hasil penelitian karya sendiri di jurnal eksternal.

**Tabel 2. Statistik Deskriptif**

	Mean		Mean		Mean
Jadwal	3,66	Mahasiswa	3,52	Populasi	4,43
Target	3,41	Kirim	3,32	Unit	4,30
Akses	3,93	Tawaran	3,05	Parnonpar	4,14
Topik	3,98	Alokasi	2,73	Sampling	4,43
Otodidak	3,73	Reviewer	2,36	Spss	3,91
Kelompok	3,09	Publikasi	2,82	Sem	3,41
Metlit	3,68	Rutin	3,20	Uji	3,80
Teks	4,09	Resgap	3,89	Mix	3,59
Perpus	3,25	Empgap	4,02	Layak	3,82
Kolega	3,84	Scale	4,25		

Sumber: data diolah oleh Peneliti dengan SPSS 21.

Selanjutnya, dari sisi pengetahuan dan keterampilan, rata-rata dosen di Fakultas Ekonomi Universitas X memahami *empirical gap*, skala pengukuran, populasi dan sampel, unit analisis, parametrik dan nonparametrik, teknik sampling, dan penggunaan *software* pengolahan data, seperti SPSS dan sejenisnya. Selain itu, rata-rata dosen juga cukup paham dengan uji kelayakan model dan ukuran kelayakan hasil penelitian. Kemudian, berikut ini adalah Tabel box's M yang menjelaskan kovarians dalam setiap kelompok.

**Tabel 3. Box's M**

Test Results	
Box's M	1,690
<b>Approx</b>	<b>,260</b>
F	<b>6</b>
df1	12780,679
df2	,956
Sig.	
<i>Tests null hypothesis of equal population covariance matrices.</i>	

Sumber: data diolah oleh peneliti dengan SPSS 21.

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai F tidak signifikan. Ini berarti, kovarians dalam setiap kelompok adalah homogen sehingga perhitungan selanjutnya dapat

dilakukan. Selanjutnya, berikut ini adalah tabel yang menunjukkan prediktor apa saja yang dapat dimasukkan ke dalam persamaan diskriminan.

**Tabel 4. Variables Entered/Removed<sup>a,b,c,d</sup>**

Step	Entered	Wilks' Lambda							
		Statistic	df1	df2	df3	Exact F			
						Statistic	df1	df2	Sig.
1	Alokasi	,683	1	1	42,000	19,471	1	42,000	,000
2	Teks	,601	2	1	42,000	13,607	2	41,000	,000
3	Jadwal	,524	3	1	42,000	12,105	3	40,000	,000

At each step, the variable that minimizes the overall Wilks' Lambda is entered.

a. Maximum number of steps is 58.

b. Minimum partial F to enter is 3.84.

c. Maximum partial F to remove is 2.71.

d. F level, tolerance, or VIN insufficient for further computation.

Sumber: data diolah oleh peneliti dengan SPSS 21.

Berdasarkan Tabel 4, variabel yang dimasukkan dalam persamaan diskriminan adalah alokasi, teks serta jadwal. Ini berarti, ketiga variabel inilah yang membedakan karakteristik antara dosen peneliti dan pengajar.

**Tabel 5. Wilks' Lambda**

Step	Number of Variables	Lambd a	df1	df2	df3	Exact F			
						Statistic	df1	df2	Sig.
1	1	,683	1	1	42	19,471	1	42,000	,000
2	2	,601	2	1	42	13,607	2	41,000	,000
3	3	,524	3	1	42	12,105	3	40,000	,000

Sumber: data diolah oleh peneliti dengan SPSS 21.

Berdasarkan Tabel 5, dilihat dari kolom F dan signifikansinya, semuanya adalah signifikan secara statistik. Hal ini berarti ketiga variabel tersebut memang berbeda untuk kedua tipe dosen.

**Tabel 6. Eigenvalues**

Function	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	Canonical Correlation
1	,908 <sup>a</sup>	100,0	100,0	,690

a. First 1 canonical discriminant functions were used in the analysis.

Sumber: data diolah oleh peneliti dengan SPSS 21.

*Canonical Correlation* berfungsi untuk mengukur keeratan hubungan antara *discriminant scores* dengan grup. Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa angka *canonical correlation* adalah sebesar 0.690 yang berarti variabel prediktor memiliki keeratan yang cukup tinggi dengan grup.

**Tabel 7. Wilks' Lambda**

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1	,524	26,163	3	,000

Sumber: data diolah oleh peneliti dengan SPSS 21.

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa Wilks' Lambda untuk fungsi diskriminan adalah sebesar 0.524 dengan tingkat signifikansi yang sangat tinggi (0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang jelas antara kedua grup dosen.

**Tabel 8. Classification Function Coefficients**

	Tipe_dosen	
	Pengajar	Peneliti
Jadwal	5,931	7,189
Teks	7,574	8,912
Alokasi	3,588	5,239
(Constant)	-28,720	-43,295

Fisher's linear discriminant functions

Sumber: data diolah oleh peneliti dengan SPSS 21.

Berdasarkan Tabel 8 dapat disusun persamaan diskriminan untuk kedua grup. Persamaan diskriminan untuk grup pertama (dosen pengajar) adalah  $Z = -28.720 + 5.931(\text{jadwal}) + 7.574(\text{teks})$



+ 3.588 (alokasi). Persamaan diskriminan untuk grup kedua (dosen peneliti) adalah  $Z = -43.295 + 7.189 (\text{jadwal}) + 8.912 (\text{teks}) + 5.239 (\text{alokasi})$ .

**Tabel 9. Classification Results<sup>a,c</sup>**

		Tipe_dosen	Predicted Group Membership		Total
			Pengajar	Peneliti	
Original	Count	Pengajar	19	3	22
		Peneliti	3	19	22
	%	Pengajar	86,4	13,6	100,0
		Peneliti	13,6	86,4	100,0
Cross-validated <sup>b</sup>	Count	Pengajar	19	3	22
		Peneliti	3	19	22
	%	Pengajar	86,4	13,6	100,0
		Peneliti	13,6	86,4	100,0

a. 86,4% of original grouped cases correctly classified.

b. Cross validation is done only for those cases in the analysis. In cross validation, each case is classified by the functions derived from all cases other than that case.

c. 86,4% of cross-validated grouped cases correctly classified.

*Sumber: data diolah oleh peneliti dengan SPSS 21.*

Berdasarkan Tabel 9 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 86.4% pengklasifikasian grup dilakukan dengan benar.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat tiga variabel prediktor yang secara signifikan membedakan karakteristik antara dosen peneliti dan pengajar. Yang pertama adalah mencari jadwal *call for papers*/konferensi/seminar lewat internet. Ini berarti, dosen yang aktif melakukan penelitian selalu berusaha untuk mempublikasikan hasil karyanya di seminar ilmiah.

Selanjutnya, prediktor kedua adalah membeli dengan uang pribadi buku literatur terbaru yang sesuai dengan bidang keahlian. Hal ini menunjukkan terdapat suatu kemungkinan besar bahwa dosen yang sering membeli buku literatur terbaru menemukan ide-ide atau inspirasi untuk melakukan penelitian lewat buku tersebut. Semakin banyak dosen yang bersangkutan membaca literatur terbaru maka semakin tinggi rasa keingintahuan terhadap topik-topik tertentu yang mendorongnya untuk melakukan penelitian. Prediktor ketiga adalah alokasi waktu untuk melakukan penelitian lebih banyak dibandingkan waktu mengajar di kelas. Ini membuktikan bahwa dosen

peneliti cenderung meluangkan waktunya lebih banyak untuk penelitian dibandingkan pengajaran. Hal ini berarti beban mengajar dosen peneliti harus dikurangi agar memiliki waktu yang cukup untuk melakukan penelitian.

Jika dilihat kembali, variabel yang membedakan kedua grup dosen adalah dari sisi perilaku. Milkovich, Newman, dan Gerhart (2014:305) mengungkapkan terdapat tiga segitiga besar yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu kemampuan, motivasi, dan lingkungan. Segitiga pertama, yaitu kemampuan yang terdiri atas tiga hal, yaitu rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Segitiga kedua, yaitu motivasi yang meliputi tiga hal, yaitu kompensasi, budaya, dan manajemen kinerja. Adapun segitiga yang ketiga adalah lingkungan; terdiri atas desain organisasi, pengembangan organisasi, dan perencanaan sumber daya manusia.

Berdasarkan segitiga pertama, fakultas atau universitas dapat merekrut orang-orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keinginan atau kecenderungan yang tinggi untuk meneliti. Selain itu, pihak universitas juga diharapkan memberikan pelatihan terkait hal-hal yang penting dalam penelitian. Untuk segitiga kedua, motivasi dapat membentuk atau mengubah perilaku seseorang melalui kompensasi, budaya, dan manajemen kinerja. Ini berarti, strategi kompensasi yang tepat, terutama penghargaan dalam hal penelitian dapat mempengaruhi dosen untuk meneliti. Kompensasi yang dimaksud tidak harus besar, tetapi cukup untuk mendorong para dosen untuk melakukan penelitian. Disamping itu, dibutuhkan manajemen kinerja yang baik. Hal ini berarti bukan saja penilaian kinerja, tetapi pengelolaan yang dilakukan secara terus-menerus terhadap kinerja bidang penelitian. Harus dipastikan bahwa apa yang diharapkan oleh para dosen dan apa yang diukur dalam peninjauan kinerja, konsisten dengan paket kompensasi yang diberikan. Selain itu, dibutuhkan budaya penelitian yang cukup kuat sehingga penelitian dianggap sebagai suatu hal yang sangat penting dan harus dilakukan. Selanjutnya, dibutuhkan suatu peraturan atau kebijakan yang dapat meminimalisasi rintangan yang dapat menghambat kegiatan penelitian.

Dosen yang sering meneliti pada umumnya memiliki pengetahuan yang lebih banyak terkait literatur terkini dibandingkan dosen yang lebih sering mengajar. Selain itu, hasil penelitian biasanya dijadikan sebagai tambahan bahan ajar di kelas sehingga mendukung tugas dosen dalam hal pengajaran. Dalam hal membimbing mahasiswa untuk melakukan penelitian. Dosen peneliti juga lebih cenderung mendorong mahasiswa untuk meneliti topik terbaru yang unik dan biasanya yang masih jarang diteliti. Tidak hanya itu, mereka juga biasanya mengarahkan mahasiswa agar hasil penelitian mereka layak untuk dipresentasikan di seminar ilmiah atau konferensi baik untuk tingkat

nasional maupun internasional. Selanjutnya, dosen peneliti pada umumnya sangat perfeksionis dan rinci terhadap penelitian mahasiswa. Mereka juga bersedia membimbing mahasiswa melakukan penelitian walaupun tidak termasuk sebagai suatu kewajiban atau dengan kata lain membimbing secara informal (misalnya bukan pembimbing skripsi atau tesis yang ditunjuk secara resmi oleh departemen).

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara dosen peneliti dan pengajar dalam hal pengetahuan dan keterampilan untuk meneliti. Perbedaan yang signifikan adalah terdapat pada sisi sikap dan perilaku antara kedua kelompok tersebut. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat 3 (tiga) dari 31 variabel prediktor yang membedakan karakteristik antara dosen peneliti dan pengajar, yaitu: mencari jadwal kegiatan *call for papers*/konferensi/seminar lewat internet, membeli dengan uang pribadi buku literatur terbaru yang sesuai dengan bidang keahlian, serta alokasi waktu untuk melakukan penelitian lebih banyak dibandingkan waktu mengajar di kelas.

Untuk mendukung dosen agar lebih aktif dalam meneliti, institusi dapat membuat kebijakan mengenai pengurangan jumlah beban sks mengajar jika dosen yang bersangkutan sedang melakukan penelitian sehingga dapat memberikan kebebasan bagi dosen untuk memilih lebih aktif pada tugas pengajaran atau penelitian (adanya skema dosen inti penelitian dan pengajaran). Adanya pengurangan beban mengajar atau jumlah sks diharapkan dapat mendorong para dosen untuk melakukan penelitian karena memang waktu dan usaha yang dibutuhkan untuk meneliti lebih banyak dibandingkan kegiatan mengajar.

Selain itu, institusi diharapkan dapat memperbaharui koleksi buku perpustakaan agar memudahkan para dosen untuk memperbaharui pengetahuan mereka terkait perkembangan teori atau literatur tertentu yang sesuai dengan bidang ilmu mereka serta membantu mereka menemukan topik terbaru untuk penelitian. Dalam hal jadwal seminar atau publikasi ilmiah, diharapkan pihak fakultas dan universitas dapat memfasilitasi para dosen dalam menginformasikan hal tersebut. Dibutuhkan komunikasi yang baik antara pihak fakultas atau universitas dengan para dosen agar semua informasi penting terkait publikasi dapat diterima secara merata oleh semua dosen.

Penelitian ini memiliki ukuran sampel yang relatif kecil dan hanya meneliti di satu fakultas saja. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel besar yang digunakan untuk membedakan karakteristik antara kedua kelompok, yaitu kompetensi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dalam ukuran yang lebih besar dan tidak hanya meneliti untuk satu fakultas. Selain itu, dapat menambahkan variabel lain yang masih tergolong sebagai karakteristik individu, seperti motivasi. Dengan demikian, dapat diketahui apakah motivasi intrinsik atau ekstrinsik merupakan suatu karakteristik yang membedakan antara kedua kelompok atau tidak. Selain itu, juga dapat diuji apakah kebutuhan akan prestasi yang cukup tinggi dalam hal penelitian merupakan suatu hal yang dapat membedakan dosen peneliti dan dosen pengajar.

### DAFTAR RUJUKAN

- Aguinis, H. (2013). *Performance Management(3<sup>rd</sup> ed.)*. New Jersey: Pearson.
- Bland, C.J., Center, B. A., Finstad, D.A., Risbey, K.R., & Staples, J.G.. (2005). "A Theoretical, Practical, Predictive Model ff Faculty and Department Research Productivity." *Academic Medicine*, 80(3), 225–237.
- Bouchbout, K., Akoka, J., & Alimazighi, Z. (2012). "An MDA-Based Framework for Collaborative Business Process Modelling." *Business Process Management Journal*, 18 (6), 918-948.
- Chen, Y., Nixcon, M.R., Gupta, A., & Hoshower, L.. (2010). "Research productivity of accounting faculty: an exploratory study." *American Journal of Business Education*, 3(2), 101-113.
- Chijoriga, M.M.. (2011). "Application of Multiple Discriminant Analysis (MDA) As a Credit Scoring and Risk Assessment Model." *International Journal of Emerging Market*, 6(2), 132-147.
- Chung, S.W., Clifton, J.S., Rowe, A.J., Finley, R.J., & Warnock, G.L. (2009). "Strategic Faculty Recruitment Increases Research Productivity Within an Academic University Division." *Canadian Journal Surgery*, 52(5), 401-406.
- Dundar, H., & Lewis, D.. (1998). "Determinants of Research Productivity in Higher Education." *Research in Higher Education*,39(6), 607-631.
- Elridge, S., Kwak, W., Venkatesh, R., Shi, Y., & Kou, G. (2012). "Predicting Auditor Changes with Financial Distress Variables: Discriminant Analysis and Problems With Data Mining Approaches." *Journal of Applied Business Research*, 28(6), 1357-1372.

- Eriki, P.O., & Udegbumam, R. (2013). "Predicting Corporate Distress in The Nigerian Stock Market: Neural Network vs Multiple Discriminant Analysis." *African Journal of Business Management*, 7(38), 3856-3863.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7<sup>th</sup> ed.)*. New Jersey: Pearson.
- Hansen, T.. (2005). "Consumer Adoption of Online Grocery Buying: A Discriminant Analysis." *International Journal of Retail & Distribution Management*, 33(2), 101-121.
- Hedjazi, Y., & Behravan, J.. (2011). Study of Factors Influencing Research Productivity of Agriculture Faculty Members in Iran. *Higher Education*, 62(5), 635-647.
- Hess, R.L., & Ring, L. (2014). Off-Price Versus Price-Off. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 42(10), 902-928.
- Jung, J.. (2012). "Faculty research productivity in Hong Kong across academic Discipline." *Higher Education Studies*, 2(4) , 1-13.
- Kumar, K., & Bhattacharya, S.. (2006). "Artificial Neural Network vs Linear Discriminant Analysis in Credit Ratings Forecast." *Review of Accounting and Finance*, 5(3), 216-227.
- Lertputtarak, S.. (2008). "An Investigation of Factors Related to Research Productivity in A Public University in Thailand: A Case Study." (*Dissertation*). Victoria University.
- Milkovich, G., Newam, J., & Gerhart, B.. (2014). *Compensation(11<sup>th</sup> ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Șerbănică, C.. (2012). "A Discriminant Analysis of Academic Entrepreneurship in Romainan Economic and Business Study Programs." *Management & Marketing*, 7(4),663-682.
- Shaw, T.N.. (2008). "Discriminant Model for Assessment of Prospective Entrepreneurs For Financing and Success of Entrepreneurial Venture." *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, 4(1).
- Tim Penyusun. (2010). *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Uddin, N., Meah, Md.S., & Hossain, R.. (2013). "Discriminant Analysis As an Aid to Human Resource Selection and Human Resource Turnover Minimization Decisions." *International Journal of Business and Management*, 8(17), 153-169.
- Yang, K., & Kim, H.Y.. (2012). "Mobile Shopping Motivation: An Application of Multiple Discriminant Analysis." *International Journal of Retail & Distribution Management*, 40(10),778-789.