

PRODUKTIVITAS PENELITIAN DOSEN: BERDASARKAN VARIABEL PERSPEKTIF GENDER, KEBIJAKAN DAN KEPUASAN LAYANAN

Ade Octavia¹⁾, Zulfanetti²⁾, Yayuk Sriayudha³⁾

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Mendalo Indah Jambi^{1,3)}
Prodi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Mendalo Indah Jambi²⁾

e-mail: ade_octavia@unja.ac.id¹⁾, zulfa_netii@unja.ac.id²⁾, yayuksriayudha@unja.ac.id³⁾

Abstrak

Perguruan tinggi memiliki tiga fungsi utama yang dikenal sebagai Tridharma Perguruan Tinggi yaitu Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat. Ketiga fungsi tersebut saling terkait dan saling mendukung, sehingga perguruan tinggi diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat akan sumber daya manusia yang berkualitas, pengetahuan baru, dan solusi bagi berbagai masalah yang dihadapi oleh masyarakat. Penelitian menjadi salah satu tridharma Perguruan Tinggi yang memiliki arti penting dalam menunjang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh perspektif gender, kebijakan dan kepuasan layanan terhadap produktivitas penelitian. Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 150 orang dosen di Universitas Jambi. Analisis data menggunakan SmartPLS. Temuan dari penelitian adalah secara parsial tidak terdapat pengaruh perspektif gender terhadap produktivitas penelitian, namun terdapat pengaruh kebijakan dan kepuasan layanan terhadap produktivitas dosen. Secara simultan perspektif gender, kebijakan dan kepuasan layanan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas penelitian dosen. Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bagi Universitas dan dosen dalam Upaya untuk meningkatkan produktivitas di bidang penelitian melalui kebijakan dan perbaikan layanan.

Kata kunci: *gender, kepuasan layanan, kebijakan layanan, manajemen pemasaran, produktivitas penelitian*

Abstract

Higher education institutions have three main functions, known as the Tri Dharma of Higher Education, namely Education, Research, and Community Service. These three functions are interrelated and mutually supportive, enabling universities to meet society's needs for high-quality human resources, new knowledge, and solutions to various societal challenges. Research is one of the Tri Dharma elements that plays a crucial role in supporting the Key Performance Indicators (KPI) of higher education institutions. The purpose of this study is to analyze the influence of gender perspective, policy, and service satisfaction on research productivity. The research employs a quantitative descriptive method, with a sample of 150 lecturers from Jambi University. Data were analyzed using SmartPLS. The findings indicate that, partially, gender perspective has no significant effect on research productivity. However, policy and service satisfaction have a positive influence on lecturers' productivity. Simultaneously, gender perspective, policy, and service satisfaction have a significant effect on lecturers' research productivity. The results provide practical implications for the university and lecturers in their efforts to improve research productivity through policy formulation and service enhancement.

Keyword: *Gender, Service Satisfaction, Service Policy, Marketing Management, Research Productivity*

1. PENDAHULUAN

Peran Perguruan Tinggi sebagai lembaga pendidikan memiliki arti penting dalam pembelajaran berdasarkan hasil-hasil penelitian dan penerapannya bagi peningkatan kemandirian masyarakat. Peran tersebut tergambar dari Tridharma Perguruan Tinggi yang diturunkan menjadi indikator kinerja utama perguruan tinggi. Dosen menjadi bagian akademisi untuk pelaksanaan tridharma tersebut dan dituntut untuk produktif dan berkinerja tinggi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas dosen antara lain motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta faktor finansial (Arnas et al., 2024). Memperkuat kolaborasi internasional dapat meningkatkan produktivitas penelitian dan mendorong transfer praktik-praktik terbaik dan pendekatan inovatif (Lesmana et al., n.d.).

Perspektif gender dalam kaitannya dengan penelitian bukanlah issue terbaru. Hampir tidak dilihat sebagai salah satu faktor pendorong untuk meningkatnya produktivitas penelitian. Namun penelitian (Sun, 2022)) menemukan bahwa peneliti perempuan memiliki peluang yang lebih rendah untuk memperoleh posisi akademik dalam setiap bidang dibandingkan dengan peneliti pria. Berdasarkan data dosen di PDDIKTI saat ini terdapat 166.976 dosen laki-laki dan 129.061. Universitas Jambi memiliki sebanyak 1.354 orang dosen, dimana 46,75% (633 orang) berjenis kelamin laki-laki dan 53,25% (721 orang) berjenis kelamin Perempuan. Dari aspek produktivitas belum ada penelitian yang menilai perbedaan laki-laki dan perempuan dalam meningkatkan kinerja penelitian. Sementara penelitian (Octavia et al., 2023) menemukan bahwa produktivitas dosen perempuan dapat meningkat dengan faktor pendidikan, keterampilan, disiplin kerja dan kesempatan berprestasi. Bagaimana dengan Universitas Jambi dalam hal perspektif gender memerlukan penelitian lebih lanjut.

Kebijakan penelitian di Universitas Jambi mencakup perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan dan pengawasan kegiatan penelitian telah tertuang dalam Renstra Penelitian UNJA, Rencana Induk Penelitian UNJA maupun buku panduan penelitian UNJA dan SOP. Universitas Jambi dari aspek tata kelola penelitian telah dirumuskan dengan baik (Octavia et al., 2023). Namun perlu dilakukan pengkajian apakah kebijakan penelitian Universitas Jambi telah mampu meningkatkan produktivitas penelitian dosen. faktor kompetensi dosen mempunyai kontribusi yang paling besar dalam mempengaruhi produktivitas dosen dalam bidang penelitian, diikuti oleh faktor iklim organisasi, pelatihan, kepuasan kerja, dan motivasi. elain adanya kebijakan penelitian oleh Ditjen Dikti yang bertujuan untuk menciptakan keunggulan penelitian perguruan tinggi. Perlu adanya perbaikan pengelolaan data riset di perguruan tinggi itu sendiri yang dipandu oleh kebijakan-kebijakan penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat (Lestari Garnasih Jurusan Manajemen et al., 2017) .

Dalam jasa pendidikan, kualitas layanan menjadi faktor penting. Kualitas layanan dapat mempengaruhi kepuasan konsumen (Perić et al., 2020). Layanan penelitian di Universitas Jambi dilaksanakan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Jambi. Bentuk layanan yang diberikan meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan penelitian, HKI, produk inovasi dan publikasi jurnal serta kegiatan lain yang mendukung kegiatan penelitian. Produktivitas penelitian dosen di PT diharapkan dapat meningkat dengan kompetensi yang dimiliki melalui sertifikasi dosen (Arnas et al., 2024). Hasil penelitian (Arnas et al., 2024) menunjukkan bahwa produktivitas penelitian dosen belum memadai, terutama dilihat dari rasio penelitian per dosen. Tujuan dalam penelitian ini meliputi: (a) apakah terdapat pengaruh yang signifikan perspektif gender terhadap produktivitas penelitian?, (2) apakah terdapat pengaruh yang signifikan kebijakan penelitian terhadap produktivitas penelitian? (c) apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan layanan terhadap produktivitas penelitian?.

2. KAJIAN PUSTAKA

Gender dan produktivitas

Dalam organisasi, efektivitas dan produktivitas adalah dua aspek kinerja yang sangat penting. Sebagai contoh, suatu organisasi yang efektif dapat mencapai tujuannya dengan baik, namun jika tidak produktif, maka akan sulit untuk mempertahankan keberhasilannya di masa depan. Sebaliknya, organisasi yang produktif namun tidak efektif dapat menghasilkan banyak output, tetapi mungkin tidak sesuai dengan tujuan dan visi jangka panjang organisasi. Terdapat hubungan antara gender dengan produktivitas kerja pada beberapa industri (Capozza & Divella, 2024). Jika berbicara dari perspektif gender bahwa produktivitas kinerja penelitian dapat meningkat dengan adanya persamaan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Perspektif gender dapat berhubungan dengan produktivitas terutama pada industri yang mayoritas karyawannya adalah perempuan (Ali et al., 2023). Namun di bidang sosial dan perilaku, pengaruh gender terhadap produktivitas masih sangat sedikit (Samaniego et al., 2023).

Hipotesis 1: terdapat pengaruh yang signifikan perspektif gender terhadap produktivitas penelitian

Kebijakan dan produktivitas

Kebijakan dan aturan yang kaku dapat menghambat produktivitas kerja bahkan memunculkan ketidakpuasan (Kim & Zhan, 2023). Aturan yang ditetapkan dalam suatu organisasi akan menjadikan dasar bagi karyawan dalam bekerja dan membentuk budaya kerja. Kebijakan Perusahaan memiliki dampak yang positif terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja (Et al., 2021).

Hipotesis 2: terdapat pengaruh yang signifikan kebijakan penelitian terhadap produktivitas penelitian

Kepuasan layanan dan produktivitas

Dengan melakukan survey layanan kepuasan, 1253 perusahaan atau organisasi dapat memahami perspektif pelanggan dan memperbaiki layanan yang mereka berikan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat hubungan antara pelanggan dan 1253 perusahaan atau organisasi (Kim & Zhan, 2023). Kualitas layanan dapat mempengaruhi kepuasan konsumen (Perić et al., 2020). Karyawan yang puas dapat menunjukkan kinerja yang baik sehingga memberikan kepuasan layanan (Kim & Zhan, 2023).

Hipotesis 3: terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan layanan terhadap produktivitas penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survey sampling. Populasi penelitian adalah dosen ASN Universitas Jambi yang telah memiliki jabatan fungsional. Metode penarikan sampel menggunakan rumus slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 150 orang responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probabilitas sampling. Skala pengukuran menggunakan skala pengukuran likert 5 (lima) angka. Sumber data ada dua yaitu data primer dan data sekunder, dikumpulkan dengan menggunakan metode survey, literatur dan observasi. Sumber data primer diperoleh dari dosen Universitas Jambi dan data sekunder bersumber dari dokumen mutu penelitian LPPM UNJA. Analisis data kuantitatif menggunakan statistik deskriptif rata-rata dan Structural Equation Modeling (SEM) SmartPLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini dideskripsikan karakteristik demografi, dengan tujuan mendapatkan informasi tentang latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Berdasarkan jenis kelamin 53% responden berjenis kelamin laki-laki dan 57% responden adalah dosen biasa. Usia terbesar pada rentang 31-35 tahun (21%), diatas 60 tahun berjumlah 27 orang (18%). Jabatan fungsional terbesar adalah lektor (37%) dengan asal fakultas FKIP (29%) serta pangkat/golongan terbesar adalah Penata Tingkat I (IIIId). Dari keseluruhan responden, 43% adalah dosen dengan tugas tambahan dan sisanya adalah dosen biasa (57%). Indikator produktivitas penelitian dilihat dari dosen menghasilkan karya penelitian minimal 1 dalam setahun, menulis di jurnal ilmiah, menulis buku dan menterjemahkan/menyadur karya ilmiah. Dari keseluruhan indikator ini, produktivitas dosen rendah untuk kategori menterjemahkan/menyadur karya ilmiah.

Hasil Analisis Outer Model

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengumpulan informasi berdasarkan data-data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan menggunakan alat statistic PLS. hasil analisis terhadap model menemukan bahwa model dapat didukung oleh data empiris. Reliability dan validity dapat dilihat pada tabel berikut.

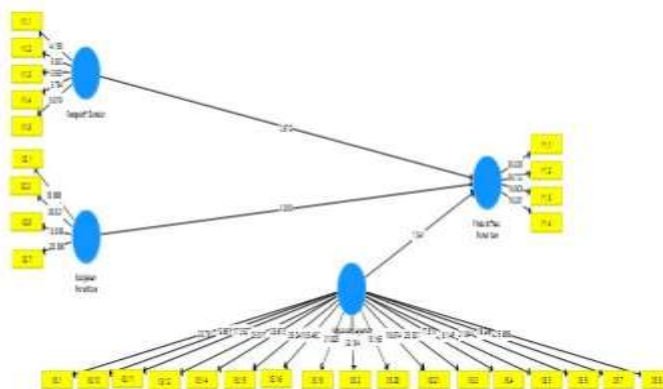
Table 1. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kebijakan Penelitian	0.803	0.811	0.872	0.630
Kepuasan Layanan	0.958	0.960	0.962	0.600
Perspektif Gender_	0.943	0.990	0.956	0.812
Produktifitas Penelitian	0.833	0.840	0.889	0.668

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Selanjutnya hasil outer model menunjukkan validitas dan reliabilitas untuk masing-masing indikator.

- a. *Cross Loading*. Dari hasil penelitian diperoleh nilai *convergent validity* masing-masing konstruk di atas 0,70 sehingga dapat dinyatakan valid.
- b. *Discriminat validity*. Nilai AVE hasil pengujian untuk variabel budaya, gender dan orientasi kewirausahaan berada diatas 0,5 yang dapat dinyatakan valid.
- c. *Composite Reliability*. Dari indikator konstruk menunjukkan nilai diatas 0,6 maka dapat dinyatakan reliable.



Gambar 1. Model Persamaan Struktural

Hasil Analisis Inner Model

Pengujian signifikansi variabel penelitian menunjukkan nilai signifikansi berbeda-beda. Dari tiga variabel anteseden hanya perspektif gender yang tidak signifikan. Sementara dua variabel lainnya signifikan (table 2).

Tabel 2. Hasil Uji statistik Signifikansi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kebijakan Penelitian -> Produktifitas Penelitian	0.287	0.279	0.085	3.380	0.001
Kepuasan Layanan -> Produktifitas Penelitian	0.528	0.540	0.072	7.341	0.000
Perspektif Gender_ -> Produktifitas Penelitian	-0.027	-0.017	0.048	0.572	0.567

Sumber: Data Primer diolah, 2024

(1)Pengaruh yang signifikan perspektif gender terhadap produktivitas penelitian,

Berdasarkan nilai signifikansi melalui pengujian diketahui bahwa perspektif gender tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas penelitian. Dimana nilai p value sebesar 0,567 di atas nilai signifikansi alpha 5%. Berdasarkan skor rata-rata persepsi responden menunjukkan bahwa untuk variabel perspektif gender nilai tertinggi pada indikator dosen membuat penelitian dan ppm dengan membedakan aktivitas laki-laki dan perempuan dengan angka 4.42 berada pada kategori sangat baik. Angka terendah berada pada Dosen membuat penelitian dan PPM dengan strategi sesuai gender pada angka 2,73. Namun masih berada pada kategori netral. Skor keseluruhan adalah 3,23 berada pada kategori netral. Dengan demikian untuk variabel perspektif gender dosen di universitas Jambi sudah menunjukkan hasil yang netral. Jika dikelompokkan berdasarkan gender, maka 53% responden berjenis kelamin laki-laki dan 47% perempuan. Persepsi netral ini menunjukkan bahwa dosen di Universitas Jambi memiliki perspektif gender yang baik dalam bidang penelitian. Kebijakan Universitas Jambi memberikan kesempatan yang sama bagi dosen untuk berkarir dalam bidang penelitian.

(2)Pengaruh yang signifikan kebijakan penelitian terhadap produktivitas penelitian.

Berdasarkan nilai signifikansi melalui pengujian diketahui bahwa kebijakan penelitian berpengaruh signifikan terhadap produktivitas penelitian. Dimana nilai p value sebesar 0,00 di bawah nilai signifikansi alpha 5%. Berdasarkan skor rata-rata persepsi responden menunjukkan bahwa untuk variabel kebijakan penelitian nilai tertinggi pada Universitas memiliki Lembaga yang khusus membidangi kegiatan penelitian dengan angka 4.45 berada pada kategori sangat baik. Angka terendah berada Pimpinan Universitas memiliki komitmen tinggi untuk menghasilkan kinerja penelitian pada angka 2,93. Namun masih berada pada kategori netral. Skor keseluruhan adalah 4,00 berada pada kategori baik. Dengan demikian untuk variabel kebijakan penelitian di universitas Jambi sudah menunjukkan hasil yang baik. Kebijakan penelitian di Universitas Jambi meliputi renstra penelitian, Rencana Induk Penelitian, Dolumen Standar Mutu, Buku Panduan Penelitian, Borang penilaian reviewer dan sebagainya. Renstra Penelitian Universitas Jambi mencakup rencana pengembangan penelitian untuk jangka pendek, menengah dan jangka Panjang. Rencana Induk Penelitian mencakup bidang-bidang prioritas penelitian yaitu: 1) Pangan dan Pertanian, 2) Energi, Sumber Daya Alam dan Lingkungan, 3) Kesehatan dan Obat, 4) Ketahanan dan Keamanan, 5) Teknologi Informasi dan Transportasi dan 6) Sosial Humaniora, Seni, Budaya, dan Pendidikan. Setiap tahun LPPM mengeluarkan buku panduan penelitian yang menjadi panduan peneliti dosen untuk mengikuti hibah kompetisi di Tingkat universitas.

(3) Pengaruh signifikan kepuasan layanan terhadap produktivitas penelitian.

Berdasarkan nilai signifikansi melalui pengujian diketahui bahwa kepuasan layanan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas penelitian. Dimana nilai p value sebesar 0,00 di bawah nilai signifikansi alpha 5%. Ada lima dimensi yang dinilai dari kepuasan layanan yaitu reliability, responsiveness, assurance, rangible dan emphyaty. Berdasarkan skor persepsi jawaban responden nilai rata-rata tertinggi ada pada dimensi reliability table 3). Dosen mempersepsikan bahwa LPPM memiliki prosedur pelayanan yang tidak berbelit-belit. Sementara skor terendah pada dimensi tangible dimana dosen mempersepsikan ruang kantor LPPM belum terasa nyaman. Namun skor keseluruhan untuk variable kualitas layanan sebesar 4,24 masuk ke kategori baik, artinya dosen mempersepsikan puas dari keseluruhan layanan yang sudah diberikan LPPM.

Table 3. Skor Persepsi Variabel Kepuasan layanan

No.	Pernyataan	Skor Rata rata
1. Variabel Kepuasan layanan		
A. Reliability		
1.	Prosedur pelayanan di LPPM UNJA tidak berbelit-belit	4.32
2.	Proses pelayanan di LPPM UNJA cepat dan tepat	4.24
3.	Kegiatan administrasi di LPPM UNJA rapi dan teratur.	4.22
4.	Staf LPPM UNJA memberi pelayanan yang Puas sesuai kebutuhan anda	4.42
Skor rata-rata Reliability		4.30
B. Responsiveness		
1.	Staf LPPM UNJA menunjukkan disiplin kerja yang tinggi	4.25
2.	Staf LPPM UNJA memberi tanggapan yang cepat dan baik terhadap keluhan	4.34
3.	Prosedur penyampaian informasi jelas dan mudah dimengerti	4.27
4.	Staf LPPM UNJA selalu ada sesuai jadwal	4.13
5.	Staf LPPM UNJA memberikan jaminan apabila terjadi kesalahan	4.00
Skor rata-rata responsiveness		4.20
C. Assurance		
1.	Staf LPPM UNJA memiliki sifat sopan, ramah, jujur, dan dapat dipercaya	4.37
2.	Staf LPPM UNJA memiliki kemampuan, pengetahuan, dan kecakapan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya	4.21
Skor rata-rata assurance		4.29
D. Empathy		
1.	LPPM UNJA memberikan kemudahan dalam akses pelayanan administrasi penelitian dan PPM	4.34
2.	LPPM UNJA tidak membiarkan pengguna layanan menunggu antrian terlalu lama	4.19
3.	Staf LPPM UNJA bertugas sepenuh hati dalam memberikan pelayanan	4.26

4.	Komunikasi staf LPPM UNJA dengan pengguna layanan berjalan dengan baik dan lancar	4.36
5.	Staf LPPM UNJA memberikan perlakuan yang adil kepada setiap pengguna layanan.	4.23
Skor rata-rata empathy		4.28
E. Tangible		
1	Ruang pelayanan dan ruang tunggu LPPM UNJA nyaman	3.94
2.	Staf LPPM UNJA berpenampilan rapi, sopan, sesuai dengan situasi dan kondisi,	4.26
3.	Kantor LPPM UNJA tertata secara bersih dan rapi	
4.	Informasi yang diberikan LPPM UNJA dapat diandalkan	4.11
5.	Sistem Informasi dan data base yang ada di LPPM UNJA sudah bekerja dengan baik	4.26
Skor rata-rata tangible		4.15
Skor rata-rata variabel kepuasan layanan		4.24

Sumber: data primer diolah, 2024.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan uji signifikansi model ditemukan bahwa perspektif gender tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas penelitian.
2. Dalam meningkatkan kinerja penelitian, setiap dosen memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk melakukan penelitian.
3. Tidak terdapat diskriminasi terhadap dosen Perempuan dan laki-laki dalam proses pengusulan dan pelaksanaan penelitian. Kebijakan penelitian berpengaruh signifikan terhadap produktivitas penelitian. Kebijakan merupakan panduan, arah dan petunjuk administrasi penelitian.

Saran

Kebijakan yang dibuat oleh lembaga telah membantu dosen untuk melakukan penelitian dan menunjang dosen untuk meningkatkan kinerjanya. Sebagai salah Lembaga di universitas yang melaksanakan tridharma penelitian, maka kepuasan dosen terhadap layanan yang diberikan LPPM harus baik. Berdasarkan hasil uji signifikansi ditemukan bahwa kepuasan layanan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas penelitian disarankan dapat meningkatkan pelayanan, struktur tata kelola penelitian, termasuk integritas dan etika, pelatihan kemampuan penelitian, memperkuat infrastruktur, dan inovasi penelitian secara efisien dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., Shin, D., & Yang, Y. (2023). The impact of management gender diversity on productivity: The contextual role of industry gender composition. *Australian Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/03128962231184664>
- Arnas, Y., Sugih Arti, E., & Kalbuana, N. (2024). Analisis Five Forces Porter dalam Evaluasi Produktivitas Penelitian Dosen di Perguruan Tinggi Kedinasan. In *Journal of Education Research* (Vol. 5, Issue 1).
- Capozza, C., & Divella, M. (2024). Gender diversity in European firms and the R&D-innovation-productivity nexus. *Journal of Technology Transfer*, 49(3), 801–822. <https://doi.org/10.1007/s10961-023-10003-3>

- Edward, I., & Yasa, I. W. (2021). The effect of company policy and organizational culture on employee engagement through levels job satisfaction at PT Ecogreen Oleochemicals. *International Journal of Research and Review*, 8(7), 286-295. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210740>
- Kim, S. K., & Zhan, Y. (2023). Breaking rules yet helpful for all: Beneficial effects of pro-customer rule breaking on employee outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 44(5), 739–759. <https://doi.org/10.1002/job.2707>
- Lesmana, T., Subasman, I., Yanto Rukmana, A., Mitra Purba, P., & Karya dan, S. (n.d.). Analisis Produktivitas Penelitian Pendidikan di Negara Berkembang: Perbandingan antara Negara di Asia Tenggara. In *Jurnal Pendidikan West Science* (Vol. 01, Issue 07).
- Lestari Garnasih Jurusan Manajemen, R., Ekonomi, F., & Riau, U. (2017). Motivasi : Expectancy Theory dan Produktivitas Penelitian. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 6. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Octavia, A., Handayani, L., & Kurniawan, D. (2023). DIAGNOSTIC STUDY: TRANSFORMING RESEARCH GOVERNANCE AT UNIVERSITAS JAMBI-A COMPARATIVE ANALYSIS WITH LPPM OF SEVERAL INDONESIAN UNIVERSITIES. *Journal of Business Studies and Management Review (JBSMR)*, 7(1).
- Perić, G., Dramićanin, S., & Gašić, M. (2020). Impact of service quality on satisfaction and loyalty of tourists in rural tourism of Šumadija and Western Serbia. *Ekonomika Poljoprivrede*, 67(4), 1071–1086. <https://doi.org/10.5937/ekopolj2004071p>
- Samaniego, C., Lindner, P., Kazmi, M. A., Dirr, B. A., Kong, D. T., Jeff-Eke, E., & Spitzmueller, C. (2023). Higher research productivity = more pay? Gender pay-for-productivity inequity across disciplines. *Scientometrics*, 128(2), 1395–1407. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04513-4>
- Sun, B. L. (2022). Is there any Difference in the Perception of the Airbnb Brand Gender across Cultures? An Exploration of Gender and Gender Identity. *Global Business and Finance Review*, 27(2), 14–32. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2022.27.2.14>