

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
AKADEMIK, *SELF – ENGAGEMENT*
TERHADAP KOMITMEN PROFESI DOSEN
UNIVERSITAS SWASTA DI JAKARTA**



**MARISA PERMATASARI
7647111168**

Disertasi yang ditulis untuk Memenuhi Sebagian dari
Syarat Memperoleh
Gelar Doktor

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menemukan model empiris dan model konseptual untuk pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya akademik, *self – engagement* terhadap komitmen profesi dosen universitas swasta di Jakarta. Penelitian ini memberikan kontribusi nilai tambah pada ranah keilmuan di bidang manajemen khususnya komitmen profesi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Unit analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah dosen universitas swasta terakreditasi B di Jakarta dengan populasi sejumlah 700 dosen dan sampel yang dianalisis sejumlah 212. Teknik analisis data menggunakan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan *IBM AMOS 23*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari delapan (8) hipotesis yang diajukan ada tiga (3) ditolak dan lima (5) diterima. Dari hasil analisis tersebut ditemukan model empiris peningkatan komitmen profesi dosen dengan penekanan pada *self – engagement* terhadap komitmen profesi dosen diikuti oleh kepemimpinan terhadap komitmen profesi dosen, kepemimpinan terhadap budaya akademik, budaya akademik terhadap *self – engagement* dan budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen melalui *self – engagement*.

Kata kunci: komitmen profesi, kepemimpinan transformasional, budaya akademik, *self – engagement*.

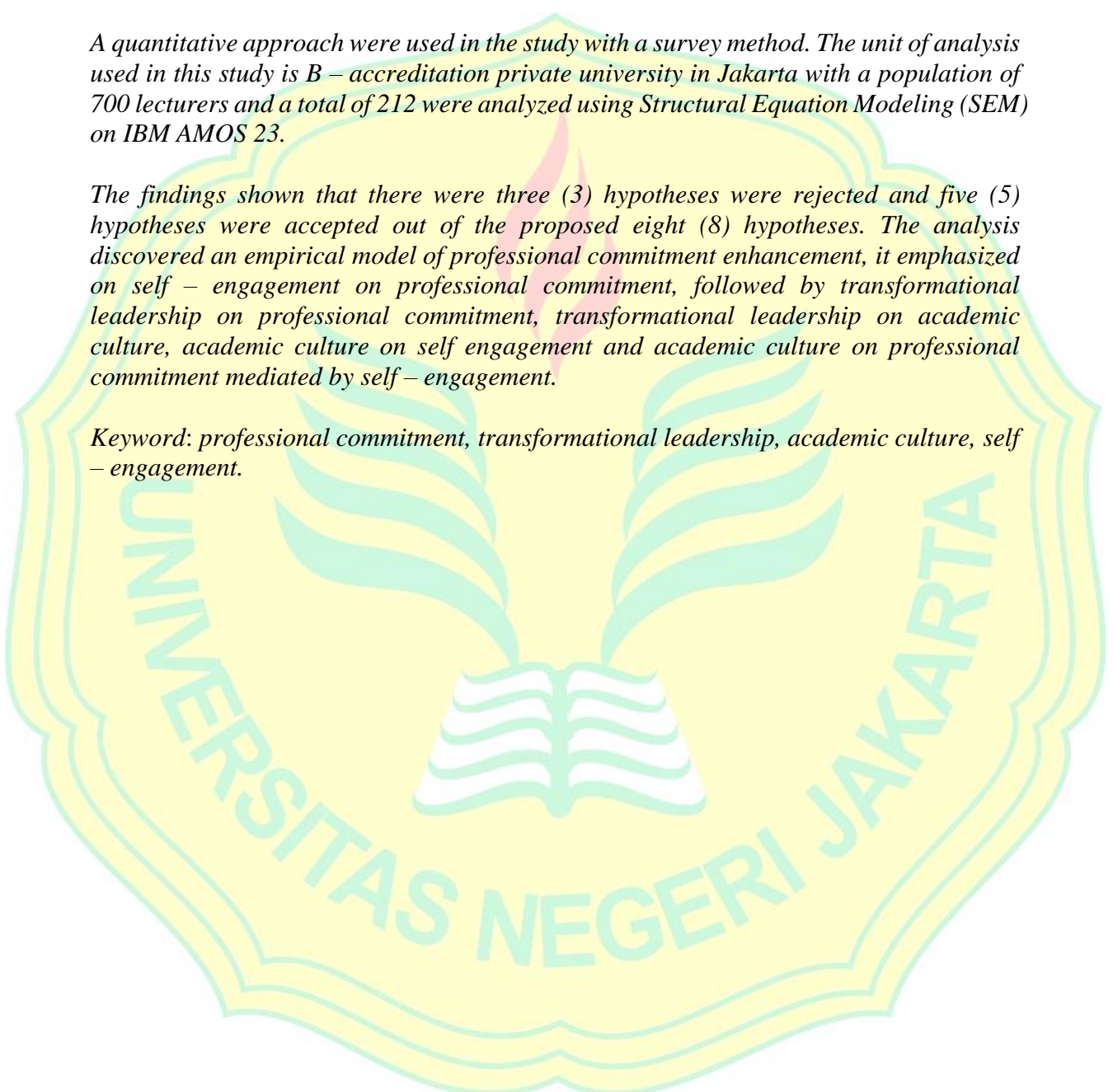
ABSTRACT

This study aims to analyze and generate the empirical and conceptual model for the influence of transformational leadership, academic culture, self – engagement on professional commitment of private university lecturer in Jakarta. This study contributes added values to the management field especially on professional commitment.

A quantitative approach were used in the study with a survey method. The unit of analysis used in this study is B – accreditation private university in Jakarta with a population of 700 lecturers and a total of 212 were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) on IBM AMOS 23.

The findings shown that there were three (3) hypotheses were rejected and five (5) hypotheses were accepted out of the proposed eight (8) hypotheses. The analysis discovered an empirical model of professional commitment enhancement, it emphasized on self – engagement on professional commitment, followed by transformational leadership on professional commitment, transformational leadership on academic culture, academic culture on self engagement and academic culture on professional commitment mediated by self – engagement.

Keyword: professional commitment, transformational leadership, academic culture, self – engagement.



LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Marisa Permatasari
NIM : 7647111168
Fakultas/Prodi : Program pascasarjana doktor Ilmu Manajemen
Alamat email : marisa.permatasari@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Akademik, *Self-Engagement* terhadap
Komitmen Profesi Dosen Universitas Swasta di Jakarta

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 23 Februari 2021

Pemulis

(Marisa Permatasari)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya menyatakan dengan sesungguhnya Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau bagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian – bagian tertentu saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan saksi – saksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, November 2020



Marisa Permatasari

LEMBAR PENGESAHAN

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/PROMOSI DOKTOR**

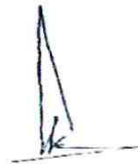
Promotor



Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S, M.Bus

Tanggal:

Co-Promotor



Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd

Tanggal:

NAMA

TANDA TANGAN

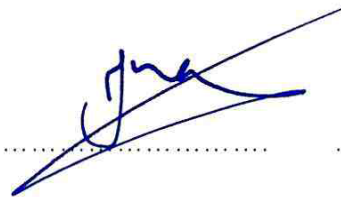
TANGGAL

Prof. Dr. Komarudin, M.Si
(Ketua)¹



02-11-2020

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Sekretaris)²



26-10-2020

Nama : Marisa Permatasari

No. Registrasi : 7647111168


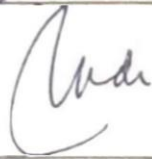




Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus :

¹Rektor Universitas Negeri Jakarta

²Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

BUKTI PERSETUJUAN TERTUTUP

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP			
Nama Mahasiswa : Marisa Permatasari			
No Registrasi : 7647111168			
Program Studi : Ilmu Manajemen			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd Ketua		26-10-2020
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si Sekretaris		
3	Prof. Dr. Dedi Purwana E.S, M.Bus Promotor		
4	Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd Co-Promotor		
5	Dr. Ucu Cahyana, M.Si Penguji		
6	Prof. Dr. Ir. Anoesyirwan, M.Si Penguji Luar		

RINGKASAN DISERTASI

Tantangan utama yang dihadapi oleh perguruan tinggi saat ini ialah meningkatkan daya saing perguruan tinggi melalui kualitas pendidikan, kepuasan mahasiswa, hasil lulusan yang berkompeten dan penelitian – penelitian yang dihasilkan. Salah satu langkah untuk mencapainya adalah melalui tenaga pendidik/dosen yang berkewajiban untuk memajukan ilmu pengetahuan antara lain dengan melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan optimal. Tridharma Perguruan Tinggi meliputi tugas pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Pemenuhan Tridharma Perguruan Tinggi yang optimal merupakan cerminan dari komitmen profesi dosen atau komitmen dosen terhadap profesinya.

Dari penelitian – penelitian sebelumnya dan pra survei yang dilakukan terkait komitmen profesi dosen di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dosen belum memenuhi sebagian besar dosen hanya memenuhi tugas pengajaran, sedangkan tugas penelitian dan pengabdian masyarakat belum dapat terpenuhi dengan baik. Hasil yang sejalan pun ditemui pada pemeringkatan universitas menurut Kemenristekdikti yang terfokus pada 4 (empat) universitas swasta terakreditasi B di Jakarta yaitu Universitas Moestopo, Universitas Esa Unggul, Universitas MH. Thamrin dan Universitas Paramadina bahwa kualitas penelitian dan publikasi masih belum terlaksana dengan baik.

Bagi dosen, tugas kewajiban mengajar yang telah menjadi rutinitas setiap semester lebih mudah untuk dipenuhi sedangkan tugas kewajiban penelitian dan pengabdian pada masyarakat membutuhkan biaya yang tidak sedikit, kemudahan akses dan fasilitas yang didukung oleh institusi pendidikan; sehingga ini lah yang mengakibatkan bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat masih perlu ditingkatkan.

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji, menganalisis dan menemukan model kausal dan konseptual dari hipotesis berikut: 1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi dosen; 2) pengaruh budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen; 3) pengaruh *self – engagement* terhadap komitmen profesi dosen; 4) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya akademik; 5) pengaruh kepemimpinan terhadap *self – engagement*; 6) pengaruh budaya akademik terhadap *self – engagement*; 7) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi dosen melalui *self – engagement*; 8) pengaruh budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen melalui *self – engagement* di universitas swasta di Jakarta.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei dengan unit analisisnya adalah dosen – dosen universitas swasta terakreditasi B di Jakarta (Universitas Moestopo, Universitas Esa Unggul, Universitas MH. Thamrin dan Universitas Paramadina) dengan jumlah populasi terjangkaunya adalah 700 orang dosen. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sejumlah 248 responden yang diambil dengan teknik pengambilan sampel *proportionate sampling*. Variabel komitmen profesi dosen di ukur dengan menggunakan instrumen yang mengadopsi dimensi dari Tansakul et al. (2015) sejumlah 6 item, variabel kepemimpinan transformasional di ukur dengan menggunakan instrumen berdasarkan dimensi yang diadopsi dari Li dan Shi (2008) dan Black (2015) sejumlah 4 item, variabel budaya akademik di ukur dengan

menggunakan instrumen berdasarkan dimensi yang diadopsi dari Shen dan Tian (2012) sejumlah 4 item dan variabel *self – engagement* diukur dengan menggunakan instrumen berdasarkan dimensi yang diadopsi dari Klassen et al. (2013) sejumlah 4 item. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan *software IBM AMOS 23* yang bertujuan menjelaskan secara menyeluruh hubungan antara variabel yang ada dalam penelitian dan menentukan apakah model yang digunakan sudah memenuhi kelayakan model.

Dari 248 kuesioner yang disebar, ada 216 kuesioner yang kembali, namun ada 4 kuesioner dengan jawaban yang tidak valid, maka sejumlah 212 kuesioner yang digunakan untuk analisis. Hasil analisis deskriptif untuk demografi mengindikasikan 56% perempuan dan 44% laki – laki. Kemudian, pada kelompok usia kurang dari 25 tahun adalah 1%, 28 % ada di kelompok usia antara 25 – 35 tahun, 33% adalah kelompok usia 36 – 45 tahun, 23% adalah kelompok usia 46 – 55 tahun, 14% adalah kelompok usia 56 – 65 tahun dan 2%-nya adalah usia 65 tahun ke atas. Untuk latar belakang pendidikan mayoritas adalah S2 yaitu 77% dan sisanya 23% adalah S3. Pada kelompok lama bekerja, ada 30% dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun, 38% dengan lama bekerja 6 – 15 tahun, 22% dengan lama bekerja 16 – 25 tahun dan 10% dengan lama bekerja lebih dari 25 tahun.

Setelah dilakukan uji model pengukuran yang telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan uji model struktural (uji model SEM). Dari uji model SEM yang telah memenuhi kriteria kelayakan model didapatkan hasil 3 (tiga) hipotesis ditolak yaitu hipotesis pengaruh langsung budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen, hipotesis pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *self – engagement* dan hipotesis pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi dosen melalui *self – engagement*.

Terkait hasil hipotesis yang tidak diterima maka selanjutnya dilakukan modifikasi model dan uji model final yang dilanjutkan dengan uji *Sobel* untuk hipotesis pengaruh tidak langsung. Dari uji model final didapat hasil lima (5) hipotesis diterima yaitu pengaruh langsung signifikan dan positif yaitu 1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi dosen dengan *factor loading* sebesar 0.270; 2) pengaruh *self – engagement* terhadap komitmen profesi dosen dengan *factor loading* sebesar 0.399; 3) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya akademik dengan *factor loading* sebesar 0.460; 4) pengaruh budaya akademik terhadap *self – engagement* dengan *factor loading* 0.765 dan 5) pengaruh tidak langsung budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen melalui *self – engagement* dengan *factor loading* sebesar 0.305. Pada variabel komitmen profesi dosen dimensi dengan *factor loading* terbesar adalah *dignity* yaitu 0.888; kemudian variabel kepemimpinan transformasional dimensi dengan *factor loading* terbesar adalah *morale modeling* yaitu 0.832; pada variabel budaya akademik dimensi dengan *factor loading* terbesar adalah *academic spirit* yaitu 0.895 dan pada variabel *self – engagement* dimensi dengan *factor loading* terbesar adalah *social engagement (peers)* yaitu 0.874.

Novelty dari penelitian ini adalah model empiris peningkatan komitmen profesi dosen dengan penekanan pada pengaruh langsung *self – engagement* terhadap komitmen profesi dosen diikuti oleh pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap

komitmen profesi dosen, pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap budaya akademik, pengaruh budaya akademik terhadap *self – engagement* dan pengaruh tidak langsung budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen melalui *self – engagement*.

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional yang lebih baik mengakibatkan peningkatan pada komitmen profesi dosen; peningkatan pada *self – engagement* mengakibatkan peningkatan pada komitmen profesi dosen; kepemimpinan transformasional yang lebih baik mengakibatkan penguatan pada budaya akademik; budaya akademik yang kuat mengakibatkan peningkatan pada *self – engagement*; dan budaya akademik yang kuat akan meningkatkan *self – engagement* yang mengakibatkan peningkatan pada komitmen profesi dosen.

Sebagai implikasi hal utama yang dapat dipertahankan dari komitmen profesi dosen adalah *dignity* yaitu dosen diberikan penghargaan atas hasil karya, dilibatkan pada kegiatan akademik, senantiasa berbagi ilmu dengan civitas akademik dan diperlakukan dengan baik. Hal utama yang dapat dipertahankan dari kepemimpinan transformasional adalah *morale modeling* yaitu kaprodi sebagai pimpinan senantiasa melayani dosen dengan memenuhi kebutuhan dosen, bersikap terbuka, memberikan dukung penuh serta mendekati diri dengan dosen untuk menumbuhkan kepercayaan antara pimpinan dan dosen. Hal utama yang dapat dipertahankan dari budaya akademik adalah *academic spirits* yaitu selalu didukung untuk kebebasan akademik dalam berkarya, turut serta untuk bekerjasama dengan civitas akademik untuk berpartisipasi di kegiatan akademik baik di kampus ataupun di luar kampus. Hal utama yang dapat dipertahankan dari *self – engagement* adalah *social engagement (peers)* yaitu senantiasa menjalin hubungan baik dengan sesama dosen, saling membantu satu dengan lainnya dan kerap berdiskusi bersama saling menyumbang pikiran dengan dosen lain maupun civitas akademik.

Rekomendasi yang dapat ditingkatkan dari komitmen profesi dosen adalah *benefit* yaitu memberikan kompensasi yang ideal bagi dosen, memberikan bantuan dan bimbingan jelas serta kemudahan agar dosen dapat mengembangkan karirnya. Hal utama yang dapat ditingkatkan dari kepemimpinan transformasional adalah *wise* yaitu kaprodi bersikap fleksibel, mampu berdialog, mengendalikan diri dalam menghadapi permasalahan, serta menjaga batasan antara dosen dan kaprodi. Hal utama yang dapat ditingkatkan dari *self – engagement* yaitu *cognitive engagement* yaitu dosen senantiasa untuk dapat menjaga fokus dan tetap bersemangat untuk melakukan penelitian guna pengkayaan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa dan institusi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan disertasi ini dengan baik. Disertasi ini dilakukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya akademik, *self – engagement* terhadap komitmen profesi dosen Universitas swasta di Jakarta”.

Dasar dari penelitian disertasi ini berawal dari pemenuhan tridharma perguruan tinggi yang belum optimal utamanya pada bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Tridharma perguruan tinggi mencerminkan komitmen profesi dosen dimana seorang dosen yang berkomitmen profesi tentunya mampu memberikan dorongan pada dirinya untuk dapat mengembangkan keilmuannya dan memberikan kontribusi terbaik atas tugas dan kewajibannya.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk melakukan analisis dan menjelaskan secara kausal pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya akademik, *self – engagement* terhadap komitmen profesi dosen universitas swasta di Jakarta.

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia serta menjadi sumber referensi terhadap penelitian lainnya komitmen profesi dosen, kepemimpinan transformasional, budaya akademik dan *self – engagement*.

ACKNOWLEDGEMENT

Secara khusus saya mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Prof. Dr. Dedi Purwana, SE, M.Bus., dan Prof. Dr. Ma'ruf Akbar, M.Pd. selaku promotor dan co – promotor yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran serta kesabarannya untuk membimbing dan mengarahkan saya selama penyusunan disertasi ini.

Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Komarudin, M.Si, yang telah menginspirasi dan memberikan izin studi di Universitas Negeri Jakarta.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Nadiroh, M. Pd., beserta segenap jajarannya yang telah memberikan dukungan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan lancar.
3. Koordinator Program Studi S3 Ilmu Manajemen Prof. Dr. Hamidah, SE, M.Si yang senantiasa memberikan semangat, motivasi dan inspirasi serta banyak masukan atas kesempurnaan Disertasi ini
4. Sekretaris Program Studi S3 Ilmu Manajemen Agung Darmawan Buchdadi, PhD yang selalu memberikan dukungan dan semangat beserta staf administrasi program studi Nensi Ratna Sari dan staf administrasi program pascasarjana yang selalu memberikan bantuan informasi dan dukungan teknis.
5. Para dosen penguji Prof. Dr. Ir. Anoesyirwan, M.Si, Dr. Ucu Cahyana, M.Si, Prof. Dr. Harya Kuncara, M.Si, Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si dan Dr. Corry Yohana, MM dan penelaah eksternal Prof. Dr. Bambang Purwoko, SE, MA yang telah memberikan saran masukan yang bermanfaat bagi penyempurnaan disertasi ini.
6. Para dosen Program Studi S3 Ilmu Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan inspirasi dalam mendukung kelancaran penulisan Disertasi ini.

7. Joedomo Setyawan (alm.) dan Sulistyawati selaku orang tua yang telah mendidik saya, Fredy Yudianto (kakak) beserta keluarga, saudara – saudara saya yang telah memberikan dukungan moril dan materiil.
8. Sahabat – sahabat saya yang senantiasa menghibur dan memberikan semangat.
9. Rekan – rekan seperjuangan saya (Ibu Dewi EA, Ibu Wulan, Ibu Dewi A, Ibu Aliyati) di Universitas Negeri Jakarta yang selalu kompak untuk saling membantu, memberikan motivasi dan semangat.
10. Ibu Dr. Hj. Erna S. Widodo, SS, MM dan Dr. R. Ervin Widodo, MM atas bimbingan dan motivasinya.
11. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara (STIP-AN) beserta segenap jajarannya, kerabat dosen dan tenaga kependidikan lainnya yang memberikan semangat dan bantuan informasi.
12. Universitas Prof. Dr. Moestopo, Universitas Esa Unggul, Universitas Thamrin dan Universitas Paramadina atas kesempatan dan kesediaannya untuk memberikan bantuan pengambilan data dan informasi untuk sumber data penelitian disertasi ini.
13. Dan seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, saya berharap kepada Allah SWT agar berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga disertasi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 9 November 2020

MP

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
BUKTI PERSETUJUAN TERTUTUP	vii
RINGKASAN DISERTASI	viii
KATA PENGANTAR	xi
ACKNOWLEDGEMENT	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Pembatasan penelitian.....	8
C. Rumusan masalah	8
D. Tujuan penelitian	9
E. Signifikansi penelitian.....	10
F. Kebaruan penelitian (<i>State of the art</i>)	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Latar belakang teori	12
1. Komitmen profesi dosen.....	12
2. Kepemimpinan Transformasional	15
3. Budaya akademik	18
4. <i>Self – engagement</i>	21
B. Penelitian – penelitian yang relevan	24
C. Kerangka teori.....	47
1. Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen profesi	47
2. Budaya Akademik terhadap Komitmen Profesi	47
3. <i>Self – Engagement</i> terhadap Komitmen Profesi	48

4. Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Akademik.....	49
5. Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Self – Engagement</i>	49
6. Budaya Akademik terhadap <i>Self – Engagement</i>	50
7. Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen profesi dosen melalui <i>self – engagement</i>	50
8. Budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen melalui <i>self – engagement</i>	51
D. Hipotesis penelitian	51
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Waktu dan tempat penelitian	53
B. Desain penelitian.....	53
C. Sampel.....	54
D. Penyusunan instrumen	55
E. Data dan teknik analisis data.....	63
1. Teknik analisis data SEM	63
2. Hipotesis statistika.....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Profil responden.....	67
1. Jenis kelamin	67
2. Usia	68
3. Pendidikan terakhir.....	69
4. Lama bekerja	70
B. Analisis data deskriptif	71
1. Variabel komitmen profesi dosen (Y)	71
2. Variabel kepemimpinan transformasional (X1)	72
3. Variabel budaya akademik (X2).....	74
4. Variabel <i>self – engagement</i> (X3)	75
C. Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	76
1. Model Pengukuran.....	76
2. Model struktural	84
2. Uji kelayakan <i>final model</i>	87
E. Uji Hipotesis pengaruh langsung	90
1. Kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi dosen (H1)	90

2. <i>Self – engagement</i> terhadap komitmen profesi dosen (H3)	90
3. Kepemimpinan transformasional terhadap budaya akademik (H4)	90
4. Budaya akademik terhadap <i>self – engagement</i> (H6)	90
F. Uji hipotesis pengaruh tidak langsung	91
1. Kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi dosen melalui <i>self – engagement</i> (H7)	91
2. Budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen melalui <i>self – engagement</i> (H8)	91
G. Nilai <i>factor loading</i> antar variabel setelah uji kelayakan model	92
H. Nilai <i>factor loading</i> dimensi dan rata – rata dimensi	93
I. Pembahasan	95
1. Kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi dosen (H1)	95
2. Budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen (H2)	96
3. <i>Self – engagement</i> terhadap komitmen profesi dosen (H3)	97
4. Kepemimpinan transformasional terhadap budaya akademik (H4)	98
5. Kepemimpinan transformasional terhadap <i>self – engagement</i> (H5)	99
6. Budaya akademik terhadap <i>self – engagement</i> (H6)	99
7. Budaya akademik terhadap komitmen profesi dosen melalui <i>self – engagement</i> (H8)	100
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI.....	103
A. Kesimpulan	103
B. Implikasi	104
C. Rekomendasi.....	105
DAFTAR PUSTAKA	106
RIWAYAT HIDUP	195

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Matriks penelitian relevan	39
Tabel 3.1 Sebaran sampel penelitian	55
Tabel 3.2 Skor pernyataan instrumen komitmen profesi dosen	56
Tabel 3.3 Kisi – kisi instrumen variabel komitmen profesi dosen	56
Tabel 3.4 Skor pernyataan instrumen kepemimpinan transformasional	58
Tabel 3.5 Kisi – kisi instrumen variabel kepemimpinan transformasional	58
Tabel 3.6 Skor pernyataan instrumen budaya akademik	60
Tabel 3.7 Kisi – kisi instrumen variabel budaya akademik	60
Tabel 3.8 Skor pernyataan instrumen <i>self – engagement</i>	62
Tabel 3.9 Kisi – kisi instrumen variabel <i>self – engagement</i>	62
Tabel 3.10 Kriteria <i>goodness – of – fit (GoF)</i>	64
Tabel 4.1 Jenis kelamin	67
Tabel 4.2 Usia	68
Tabel 4.3 Pendidikan terakhir	69
Tabel 4.4 Lama bekerja	70
Tabel 4.5 Analisis deskriptif variabel komitmen profesi dosen (Y)	71
Tabel 4.6 Nilai rata – rata frekuensi jawaban variabel komitmen profesi dosen (Y)....	72
Tabel 4.7 Analisis deskriptif variabel kepemimpinan transformasional (X1)	73
Tabel 4.8 Nilai rata – rata frekuensi jawaban variabel kepemimpinan transformasional (X1)	73
Tabel 4.9 Analisis deskriptif variabel budaya akademik (X2)	74
Tabel 4.10 Nilai rata – rata frekuensi jawaban variabel budaya akademik (X2)	74
Tabel 4.11 Analisis deskriptif variabel <i>self – engagement</i> (X3)	75
Tabel 4.12 Nilai rata – rata frekuensi jawaban variabel <i>self – engagement</i> (X3)	76
Tabel 4.13 Kriteria kelayakan model (<i>model fit</i>) variabel komitmen profesi dosen (Y)	78
Tabel 4.14 Nilai <i>factor loading</i> variabel komitmen profesi dosen (Y)	78
Tabel 4.15 Kriteria kelayakan model (<i>model fit</i>) variabel kepemimpinan transformasional (X1).....	80
Tabel 4.16 Nilai <i>factor loading</i> variabel kepemimpinan transformasional (X1).....	80

Tabel 4.17 Kriteria kelayakan model (<i>model fit</i>) variabel budaya akademik (X2).....	82
Tabel 4.18 Nilai <i>factor loading</i> variabel budaya akademik (X2).....	82
Tabel 4.19 Kriteria kelayakan model (<i>model fit</i>) variabel <i>self – engagement</i> (X3)	84
Tabel 4.20 Nilai <i>factor loading</i> variabel <i>self – engagement</i> (X3).....	84
Tabel 4.21 Kriteria kelayakan model (<i>model fit</i>) Model struktural.....	86
Tabel 4.22 Hasil estimasi pengaruh langsung	86
Tabel 4.23 Kriteria kelayakan model (<i>model fit</i>) Model struktural.....	89
Tabel 4.24 Hasil estimasi pengaruh langsung	89
Tabel 4.25 Nilai <i>factor loading</i> antar variabel	92
Tabel 4.26 Nilai <i>factor loading</i> dan rata – rata dimensi serta indikator.....	93



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Pra Survei	3
Gambar 1.2 Peringkat Universitas.....	5
Gambar 3.1 Model Konstelasi.....	53
Gambar 4.1 Grafik Jenis kelamin.....	68
Gambar 4.2 Grafik Usia	69
Gambar 4.3 Grafik Pendidikan terakhir	70
Gambar 4.4 Grafik Lama bekerja.....	71
Gambar 4.5 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> variabel komitmen profesi dosen (Y).....	77
Gambar 4.6 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> variabel kepemimpinan transformasional (X1).....	79
Gambar 4.7 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> variabel budaya akademik (X2)	81
Gambar 4.8 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> variabel <i>self – engagement</i> (X3).....	83
Gambar 4.9 Model empiris pada saat kelayakan model.....	85
Gambar 4.10 <i>Sobel test</i>	92
Gambar 4.11 <i>Novelty</i>	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen awal.....	117
Lampiran 2. Hasil uji coba instrumen penelitian	130
Lampiran 3. Instrumen valid	133
Lampiran 4. Tabulasi data	145
Lampiran 5. Data <i>outliers</i>	172
Lampiran 6. Analisis deskriptif.....	174
Lampiran 7. <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	178
Lampiran 8. Analisis SEM	184
Lampiran 9. Surat penelitian	189
Lampiran 10. LOA Jurnal	193
Lampiran 11. Sertifikat Presenter.....	194

