


**PENGARUH REKRUTMEN, KOMPENSASI, KEPUASAN
KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
RETENSI DOSEN TETAP PADA PTS LLDIKTI WILAYAH III
JAKARTA**



**BUDI AKHMAD TARIGAN
7647157998**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2023**

**PENGARUH REKRUTMEN, KOMPENSASI, KEPUASAN
KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
RETENSI DOSEN TETAP PADA PTS LLDIKTI WILAYAH III
JAKARTA**



**BUDI AKHMAD TARIGAN
7647157998**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2023**

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

Promotor

Kopromotor

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si.

Prof. Dr. Siti Nurjanah., M.Si.

Tanggal: 19/1/23

Tanggal: 18/01/2023

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹

25/01/2023

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²

Nama : Budi Akhmad Tarigan

No. Registrasi : 7647157998

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus :

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Budi Akhmad Tarigan

No Registrasi : 7647157998

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		25/01/2023
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris) dan (Promotor)		19/1/23
3	Prof. Dr. Siti Nurjanah., M.Si. (Kopromotor)		18 Januari 2023
4	Prof. Dr. Saparuddin, M.Si. (Penguji)		8/1/23
5	Dr. Suparno, M.Pd. (Penguji)		7 Januari 2023
6	Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D (Penguji)		6 Januari 2023
7	Prof. Dr. Sudarmiati, M.Si. (Penguji Luar)		6 Januari 2023

**PENGARUH REKRUTMEN, KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI DOSEN TETAP
PADA PTS LLDIKTI WILAYAH III JAKARTA**

Budi Akhmad Tarigan

S3-Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta

ABSTRAK

Penelitian kuantitatif ini bertujuan secara empiris untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh rekrutmen, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap retensi dosen tetap. Penelitian ini menggunakan metode riset literatur, penyusunan instrumen kuisioner. Sampel penelitian ini sebanyak 300 responden diambil dengan menggunakan metode proposional random sampling dari populasi sebanyak 1197 dosen tetap universitas kluster 4 di LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Analisis data menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisa jalur Struktur Equation Modelling (SEM) SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif rekrutmen terhadap retensi, terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap retensi, terdapat pengaruh langsung positif komitmen organisasi terhadap retensi, terdapat pengaruh langsung positif rekrutmen terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh tidak langsung rekrutmen terhadap retensi melalui komitmen organisasi, terdapat pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap retensi melalui komitmen organisasi. Pengaruh total tertinggi adalah rekrutmen terhadap retensi dosen yang dimediasi komitmen organisasi. Kebaruan penelitian ini adalah pada bangunan model penelitian dengan membangun model empiris yang mampu mengisi kesenjangan penelitian dan memodifikasi model penelitian yaitu terdapat pengaruh rekrutmen terhadap retensi dosen tetap melalui mediasi komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi dosen dengan mediasi komitmen organisasi, kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi, keseluruhan bangunan model kebaruan ini disebut dengan *lecturer retention model*.

Keywords : rekrutmen, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan retensi dosen

**THE EFFECT OF RECRUITMENT, COMPENSATION, JOB
SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON
RETENTION OF PERMANENT LECTURERS AT PTS LLDIKTI
REGION III JAKARTA**
Budi Akhmad Tarigan
Management Science

ABSTRACT

This quantitative research aims empirically to examine and analyze the effect of recruitment, compensation, job satisfaction, and organizational commitment on the retention of permanent lecturers. This study uses the method of research literature, preparation of questionnaire instruments. The sample for this study was 300 respondents taken using the proportional random sampling method from a population of 1197 permanent lecturers at cluster 4 universities at LLDIKTI Region III Jakarta. Data analysis used descriptive statistical techniques and SmartPLS structural equation modeling (SEM) path analysis. The results showed that there was a positive direct effect of recruitment on retention, there was a positive direct effect of job satisfaction on retention, there was a positive direct effect of organizational commitment on retention, there was a positive direct effect of recruitment on organizational commitment, there was a positive direct effect of compensation on job satisfaction, there was an influence positive direct effect of job satisfaction on organizational commitment, there is an indirect effect of recruitment on retention through organizational commitment, there is an indirect effect of job satisfaction on retention through organizational commitment. The highest total effect is the recruitment of lecturers' retention which is mediated by organizational commitment. The novelty of this research is in building a research model by building an empirical model capable of filling research gaps and modifying the research model, namely that there is an effect of recruitment on permanent lecturer retention through mediation of organizational commitment, job satisfaction has an effect on lecturer retention by mediating organizational commitment, compensation has a positive effect on retention Through job satisfaction and organizational commitment, the whole building of this novelty model is called the lecturer retention model.

Keywords: recruitment, compensation, job satisfaction, organizational commitment and lecturer retention

SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Budi Akhmad Tarigan
NIM : 7647157998
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2015
Semester : 117 (Ganjil) Tahun Akademik 2022/2023

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 30 Desember 2022
Yang membuat pernyataan,

A handwritten signature in black ink is written over a 10,000 Rupiah postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METRAL TEMPA' and 'C2AA.IX984791541'. The signature is a cursive script that spans across the stamp and extends to the right.

(Budi Akhmad Tarigan)

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

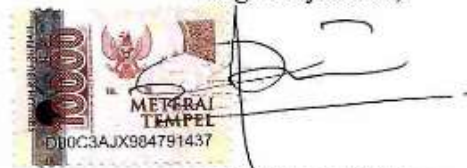
Nama Lengkap : Budi Akhmad Tarigan
NIM : 7647157998
Tempat/Tanggal Lahir : 13 Desember 1974
Program : Doktor
Program Studi : S3 Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul “PENGARUH REKRUTMEN, KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI DOSEN TETAP PADA PTS LLDIKTI WILAYAH III JAKARTA” merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 18 Nopember 2022

Yang menyatakan,



METERAI
TEMPEL
D100C3AJX984791437

Budi Akhmad Tarigan
NIM: 7647157998



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 : Budi Akhmad Tarigan
NIM : 7647157998
Fakultas/Prodi : Pascasarjana S3 Ilmu Manajemen
Alamat email : batarigan@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 Rekrutmen, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Retensi

Dosen Tetap PTS LLDIKTI WILAYAH III 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, 10 Februari 2023

Penulis

(Budi Akhmad Tarigan)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan rasa syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan YME yang telah melimpahkan taufiq dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, atas ridho-Nya segala kesulitan dan hambatan penyelesaian penelitian dan penulisan disertasi ini dapat diselesaikan.

Terselesainya disertasi ini tidak terlepas dari peran serta dan partisipasi berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya, baik berupa bantuan moril maupun materiil. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga dan tulus kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Komarudin, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta beserta jajarannya dan para Dosen Pascasarjaa Universitas Negeri Jakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Prof. Dr. Hamidah selaku Koordinator Program Studi S3 – Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta, yang dengan sabar memberikan dorongan, arahan, dan membagi ilmu yang bermanfaat dalam penyelesaian penelitian ini
4. Ibu Prof. Dr. Hamidah selaku Promotor yang dengan sabar memberikan arahan bimbingan dan motivasi yang sangat berarti kepada penulis dalam penyelesaian penyusunan disertasi ini.
5. Ibu Dr. Siti Nurjanah, M.Si selaku Co-Promotor yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, dan memotivasi dalam penyusunan disertasi ini hingga disertasi ini dapat selesai.
6. Ibu Prof. Dr. Sudarmiatin., M.Si Guru Besar Tetap Universitas Negeri Malang selaku Penguji Luar yang telah banyak memberikan masukan yang mendalam pada disertasi ini.
7. Para Guru Besar dan dosen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah mentrafer ilmu pengetahuan dan pengalaman serta wawasannya selama penulis belajar baik di depan kelas maupun melalui media komunikasi lainnya.
8. Bapak Prof. Drs. H.Tama Sembiring., SH., MM selaku Ketua Pembina Yayasan Pendidikan Tama Jagakarsa yang telah memberikan ijin, kesempatan dan dorongan serta bantuan dalam melanjutkan pendidikan jenjang S3 sehingga peneliti dapat melanjutkan dan menyelesaikan pendidikan pada pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
9. Bapak Dr. H.M. R. Ulung Sembiring., SE., MM selaku Ketua Yayasan Pendidikan Tama Jagakarsa yang telah memberikan ijin, kesempatan serta bantuan sehingga peneliti dapat melanjutkan dan menyelesaikan pendidikan pada pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
10. Bapak Prof. Dr. H.M Noor Sembiring., SE., MM selaku Rektor Universitas Tama Jagakarsa beserta Wakil Rektor 1 Ibu Rosmaniar Sembiring., SE., MM dan Wakil Rektor 2 Ibu Hj. Rosaidah Permanasari Sembiring., SE., MM yang telah memberikan

ijin, kesempatan dan dorongan serta bantuan dalam melanjutkan pendidikan jenjang S3 sehingga peneliti dapat melanjutkan pendidikan pascasarjana di Universitas Negeri Jakarta.

11. Para pimpinan Universitas PTS di LLDIKTI Wilayah III yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
12. Pimpinan beserta Jajaran LLDIKTI Wilayah III yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
13. Ayahanda H. Lukman Arsyad Tarigan dan Ibunda Hj. Mariana Kaban., S.Pd, kedua orang tua terkasih dan tersayang yang selalu mendoakan, mendukung, memberikan bantuan moril maupun material, memberikan dorongan dan semangat hingga terselesaikan disertasi ini.
14. Kepada abang dan adik-adik yang terkasih, yang telah memberikan dorongan moril dan doa kepada peneliti dapat menyelesaikan disertasi ini.
15. Kepada Istri dan anak-anak tersayang, terimakasih atas semua pengorbanan yang diberikan kepada suami/papih/bapak, yang merelakan sebagian rejeki kalian (baik itu materi, non materi, waktu kebersamaan dalam keluarga) sehingga suami/papih/bapak dapat menyelesaikan kuliah ini.

Penelitian ini sudah dibuat dengan sungguh-sungguh untuk mengikuti kaidah-kaidah penelitian ilmiah sebagaimana telah diatur dalam buku pedoman yang merupakan kebijakan Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Di sisi lain adanya keterbatasan kemampuan teknis maupun metodologis, tentu di dalam disertasi ini masih terdapat kekurangan. Semoga semua pihak dapat membantu penyempurnaannya. Dan semoga penelitian ini dapat membawa manfaat bagi yang membacanya.

Jakarta, September 2022

Budi Akhmad Tarigan

7647157998

ACKNOWLEDGEMENT

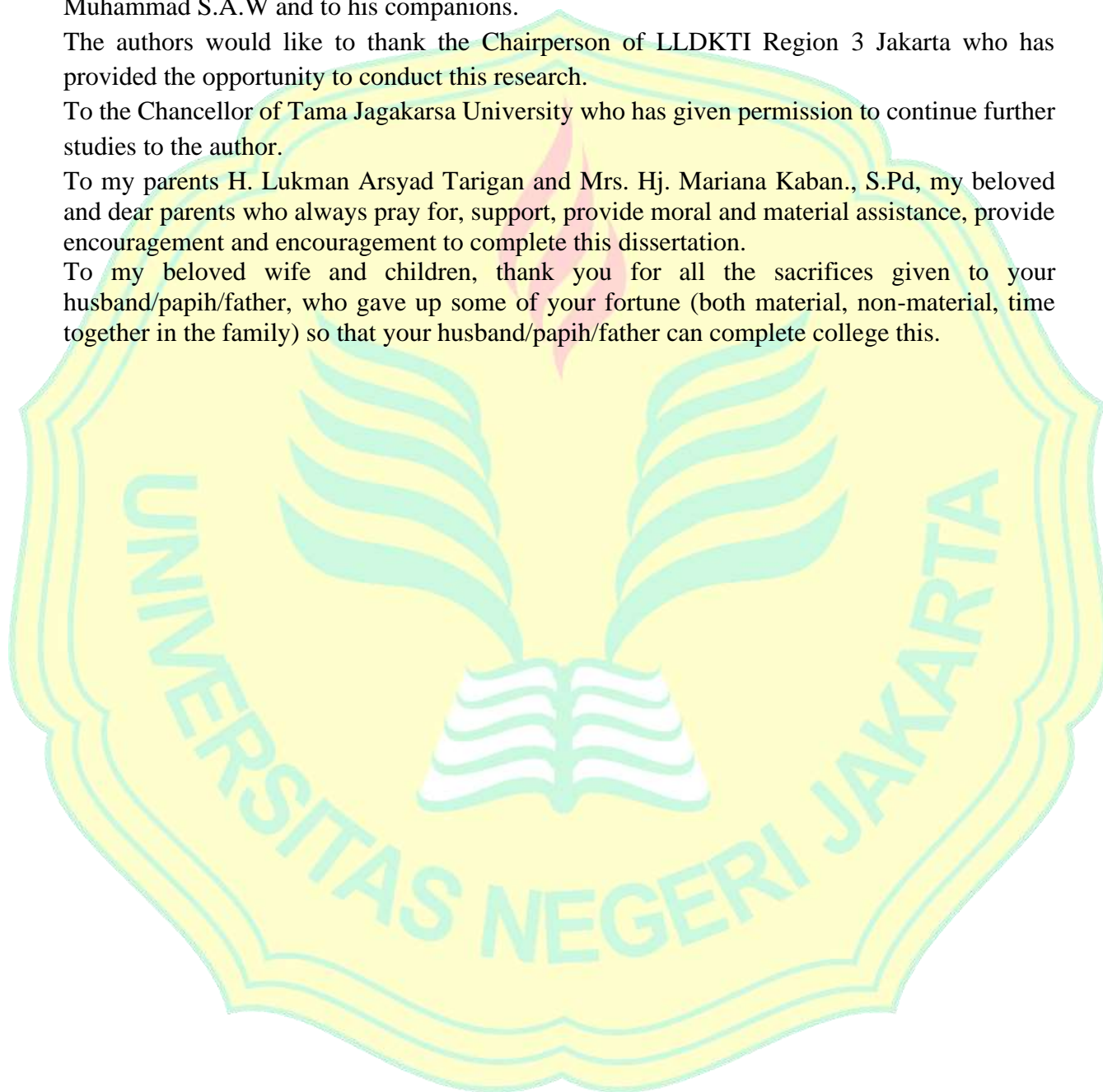
Alhamdulillah, Praise be to Allah SWT, greetings and prayers to the lord of the Prophet Muhammad S.A.W and to his companions.

The authors would like to thank the Chairperson of LLDKTI Region 3 Jakarta who has provided the opportunity to conduct this research.

To the Chancellor of Tama Jagakarsa University who has given permission to continue further studies to the author.

To my parents H. Lukman Arsyad Tarigan and Mrs. Hj. Mariana Kaban., S.Pd, my beloved and dear parents who always pray for, support, provide moral and material assistance, provide encouragement and encouragement to complete this dissertation.

To my beloved wife and children, thank you for all the sacrifices given to your husband/papih/father, who gave up some of your fortune (both material, non-material, time together in the family) so that your husband/papih/father can complete college this.

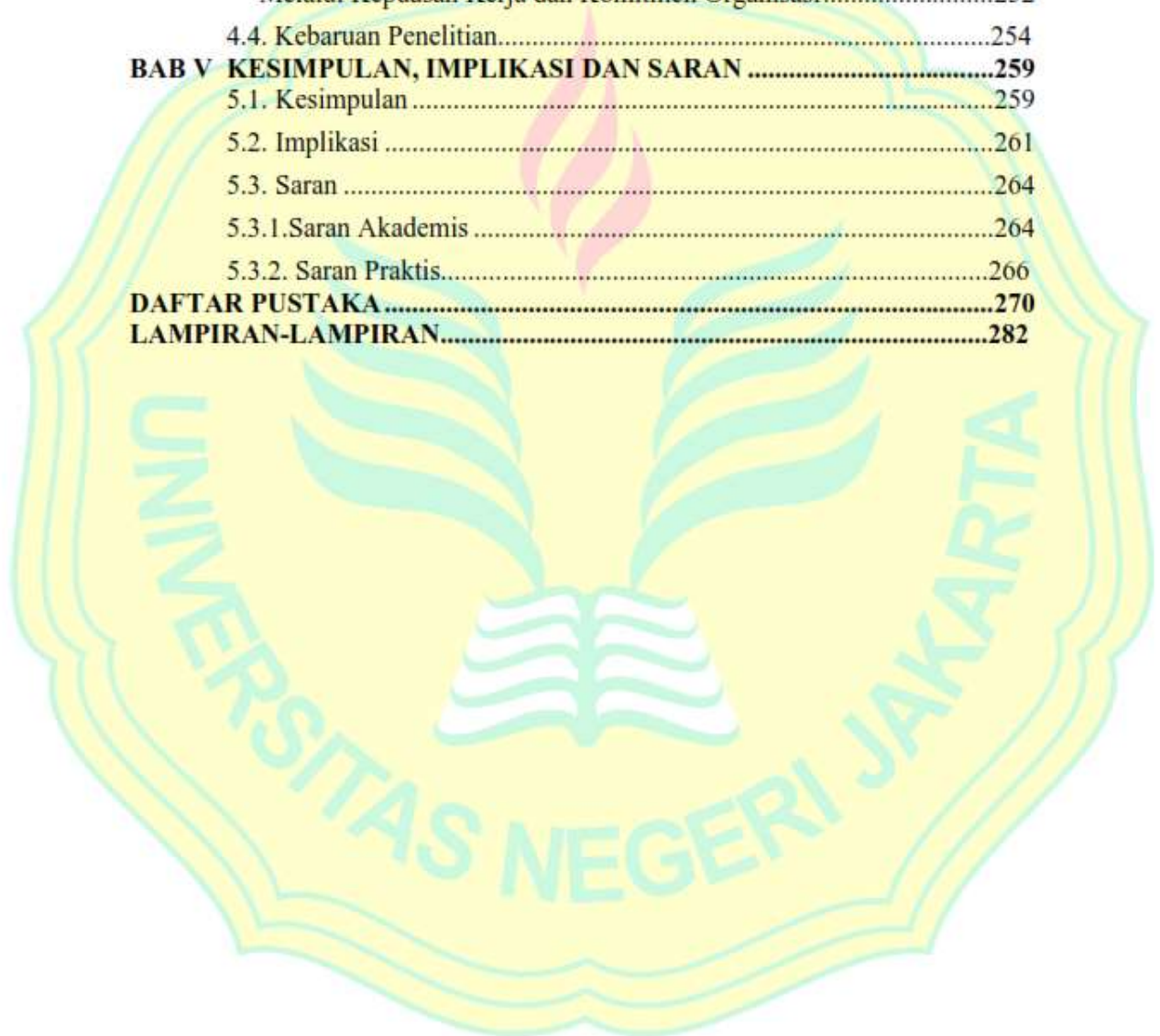


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR.....	ii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	viii
PERNYATAAN PUBLIKASI.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
ACKNOWLEDGEMENT.....	xii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	23
1.3. Pembatasan Masalah.....	25
1.4. Perumusan Masalah.....	25
1.5. Tujuan Penelitian.....	26
1.6. Kegunaan Penelitian.....	28
1. Signifikansi Teoritis.....	29
2. Signifikansi Praktis.....	29
3. Signifikansi Sosial.....	30
1.8. Kebaruan Penelitian (State Of The Art).....	30
BAB II KAJIAN TEORITIK.....	32
2.1. Deskripsi Konseptual.....	32
1. Retensi.....	32
2. Rekrutmen.....	45
3. Kompensasi.....	56
4. Kepuasan Kerja.....	60
5. Komitmen Organisasi.....	68
2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	75
2.3. Kerangka Teoritik.....	102
2.4. Hipotesis Penelitian.....	117
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	119
3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	119

1. Tempat Penelitian.....	119
2. Waktu Penelitian	119
3.2. Metode Penelitian	120
3.3. Populasi Dan Sampel	121
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	123
1. Instrumen Variabel Retensi (Y)	125
2. Instrumen Variabel Rekrutmen (X ₁)	128
3. Instrumen Variabel Kompensasi (X ₂)	131
4. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X ₃)	134
5. Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (X ₄)	138
3.5. Teknik Analisis Data	141
3.6. Hipotesis Statistik	146
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	149
4.1. Profil Responden/Informan.....	149
a. Profil Responden Berdasarkan Gender	150
b. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	151
c. Profil Responden Berdasarkan Golongan Dosen.....	152
d. Profil responden berdasarkan Kepangkatan.....	153
e. Profil Responden Berdasarkan Pendapatan Mengajar	154
4.2. Hasil Penelitian	188
1. Deskripsi Data Responden.....	188
2. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	214
3. Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	226
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	239
1. Rekrutmen Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Retensi	239
2. Kepuasan Kerja berpengaruh Langsung Positif terhadap Retensi	241
3. Komitmen Organisasi Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Retensi.....	242
4. Rekrutmen Berpengaruh Positif Langsung terhadap Komitmen Organisasi.....	243
5. Kompensasi Berpengaruh Langsung Positif terhadap Kepuasan Kerja	244
6. Kompensasi Tidak Berpengaruh Langsung terhadap Komitmen Organisasi.....	245
7. Kepuasan Kerja Berpengaruh Langsung Positif terhadap Komitmen Organisasi.....	247

8. Kompensasi Berpengaruh Langsung Positif terhadap Retensi Melalui Komitmen Organisasi.....	248
9. Rekrutmen Berpengaruh Tidak Langsung Positif terhadap Retensi Melalui Komitmen Organisasi	250
10. Kepuasan Kerja Berpengaruh Tidak Langsung Positif terhadap Retensi Melalui Komitmen Organisasi	251
11. Kompensasi Berpengaruh Tidak Langsung Positif terhadap Retensi Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.....	252
4.4. Kebaruan Penelitian.....	254
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	259
5.1. Kesimpulan	259
5.2. Implikasi	261
5.3. Saran	264
5.3.1. Saran Akademis	264
5.3.2. Saran Praktis.....	266
DAFTAR PUSTAKA	270
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	282



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil klusterisasi Perguruan Tinggi Non Vokasi Se-Indonesia.....	15
Tabel 1.2. Perguruan Tinggi Swasta di LLDIKTI Wilayah III	15
Tabel 1.3. Hasil klusterisasi Perguruan Tinggi di LLDIKTI 3 Jakarta.....	16
Tabel 1.4 Hasil kluster 4 PTS di LLDIKTI 3 Jakarta.....	16
Tabel 2.1. Matrik Indikator Retensi	45
Tabel 2.2. Matrik Indikator Rekrutmen	55
Tabel 2.3. Matrik Indikator Kompensasi	60
Tabel 2.4. Matrik Indikator Kepuasan Kerja	68
Tabel 2.5. Matrik Indikator Komitmen Organisasi	74
Tabel 2.6. Perbandingan Penelitian Relevan	81
Tabel 3.1. Sampel Penelitian	123
Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Retensi (Y)	126
Tabel 3.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Retensi (Y)	127
Tabel 3.4. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Retensi (Y) Setelah Uji Coba Instrumen	128
Tabel 3.5. Kisi-kisi Variabel Instrumen Rekrutmen (X1)	129
Tabel 3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X1).....	130
Tabel 3.7. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Rekrutmen (X1)	131
Tabel 3.8. Kisi-kisi Variabel Instrumen Kompensasi (X2)	132
Tabel 3.9. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2).....	133
Tabel 3.10 Kisi-kisi Variabel Instrumen Kompensasi (X2)	134
Tabel 3.11. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X3)	135
Tabel 3.12. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	136
Tabel 3.13. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X3) Setelah Uji Coba Instrumen	137
Tabel 3.14. Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen organisasi (X4).....	139
Tabel 3.15. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X4) ...	140
Tabel 3.16 Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (X4) Setelah Uji Coba Instrumen.....	141
Tabel 4.1. Gender Responden.....	150
Tabel 4.2. Lama Bekerja.....	151
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Golongan Dosen.....	152
Tabel 4.4. Karakteristik Kepangkatan Responden.....	153
Tabel 4.5. Karakteristik Pendapatan Mengajar Responden.....	154
Tabel 4.6. . Crosstab Lama Kerja dengan Golongan	155
Tabel 4.7 . Crosstab Lama Kerja dengan Kepangkatan.....	157
Tabel 4.8. Crosstab Lama Kerja dengan Pendapatan	159
Tabel 4.9. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.1.1	162
Tabel 4.10. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.1.2	163
Tabel 4.11. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.1.3	164
Tabel 4.12. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.1.4	165
Tabel 4.13. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.1.5	166
Tabel 4.14. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.1.6	167
Tabel 4.15. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.2.1	168
Tabel 4.16. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.2.2	169
Tabel 4.17. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.2.3	170
Tabel 4.18. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.2.4.....	171
Tabel 4.19. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.2.5	172

Tabel 4.20. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.3.1	173
Tabel 4.21. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.3.2	174
Tabel 4.22. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.3.3	175
Tabel 4.23. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.3.4	176
Tabel 4.24. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.4.1	177
Tabel 4.25. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.4.2	178
Tabel 4.26. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.4.3	179
Tabel 4.27. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.4.4	180
Tabel 4.28. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.4.5	181
Tabel 4.29. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.4.6	182
Tabel 4.30. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.5.1	183
Tabel 4.31. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.5.2	184
Tabel 4.32. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.5.3	185
Tabel 4.33. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.5.4	186
Tabel 4.34. Crosstab Lama Kerja terhadap Indikator Y.5.5	187
Tabel 4.35. Rekapitulasi Responden.....	188
Tabel 4.36. Deskripsi Retensi (Y)	189
Tabel 4.37. Distribusi Frekuensi Data Retensi	193
Tabel 4.38. Deskripsi Rekrutmen (X1).....	195
Tabel 4.39. Distribusi Frekuensi Data Rekrutmen	199
Tabel 4.40. Deskripsi Kompensasi (X2).....	200
Tabel 4.41. Distribusi Frekuensi Data Kompensasi	203
Tabel 4.42. Deskripsi Kepuasan Kerja (X3).....	205
Tabel 4.43. Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja.....	208
Tabel 4.44. Deskripsi Komitmen Organisasi (X4)	210
Tabel 4.45. Distribusi Frekuensi Data Komitmen Organisasi	213
Tabel 4.46. Hasil Outer Model (Loading Factor) Variabel Rekrutmen, Kompensasi dan Kepuasan Kerja	217
Tabel 4.47. Hasil Outer Model (Loading Factor) Variabel Komitmen Organisasi dan Retensi.....	218
Tabel 4.48. Hasil Pengujian AVE.....	224
Tabel 4.49. Hasil Pengujian Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	226
Tabel 4.50. Hasil Pengujian R-Square.....	227
Tabel 4.51. Pengaruh Langsung	231
Tabel 4.52. Pengaruh Tidak Langsung	231
Tabel 4.53. Model Struktural (Path Coefficient Direct-Indirect)	233
Tabel 4.54. Pengaruh Total.....	238

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Grafik Perkembangan Dosen Pindah Homebase	17
Gambar 2.1. Faktor Penentu Retensi Karyawan	40
Gambar 2.2. Total Pendapatan	58
Gambar 2.3. Tanggapan terhadap Ketidakpuasan Kerja	63
Gambar 2.4. Konstelasi Hubungan Antar Variabel Penelitian	118
Gambar 4.1. Histogram Retensi (Y)	194
Gambar 4.2. Histogram Rekrutmen (X1).....	199
Gambar 4.3. Histogram Kompensasi (X2).....	204
Gambar 4.4. Histogram Kepuasan Kerja (X3).....	209
Gambar 4.5. Histogram Komitmen Organisasi (X4)	214
Gambar 4.6. Full Outer Model (Loading Factor).....	216
Gambar 4.7. Outer Model Retensi	219
Gambar 4.8. Outer Model Rekrutmen (X1).....	220
Gambar 4.9. Outer Model Kompensasi (X2).....	221
Gambar 4.10. Outer Model Kepuasan Kerja (X3)	222
Gambar 4.11. Outer Model Komitmen Organisasi	223
Gambar 4.12 Model Persamaan Struktural Kepuasan Kerja (X3).....	228
Gambar 4.13 Model Persamaan Struktural Komitmen Organisasi (X4)	229
Gambar 4.14 Model Persamaan Struktural Retensi (Y).....	230
Gambar 4.15. Model Struktural (Path Coefficient Direct-Indirect).....	232
Gambar 4.16. Model Struktural Hasil Uji t.....	234
Gambar 4.17. Model Struktural Baru dari Hasil Penelitian	238
Gambar 4.18. Model Struktural Novelty 1.....	255
Gambar 4.19. Model Struktural Novelty 2.....	256
Gambar 4.20. Model Struktural Novelty 3.....	257
Gambar 4.21. <i>Lecturer retention model</i>	258

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1a. Intrumen Penelitian.....	282
Lampiran 1b. Hasil Uji Coba Intrumen Penelitian.....	311
Lampiran 2. Hasil Uji Coba Intrumen Dalam Pengujian Validitas Dan Reliabilitas.....	317
Lampiran 3. Instrumen Butir Pertanyaan Kuisisioner Setelah Melalui Uji Instrumen.....	327
Lampiran 4. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian.....	334
Lampiran 5. Hasil Olah Data Karakteristik dan Crosstab Responden.....	404
Lampiran 6 Hasil Crosstab Lama Bekerja Terhadap Butir Pertanyaan Retensi.....	405
Lampiran 6. Hasil Olah Data SmartPLS.....	421
Lampiran 7 Surat Lulus Seminar Proposal.....	430
Lampiran 8 Persetujuan Komisi Promotor Seminar Kelayakan.....	431
Lampiran 9 Surat Keterangan Lulus Seminar Kelayakan.....	432
Lampiran 10 Bukti perbaikan setelah seminar kelayakan.....	433
Lampiran 11 Persetujuan Dewan Penguji Ujian Terbuka/Promosi Doktor..	434
Lampiran 12 Persetujuan Hasil Perbaikan Disertasi Setelah Ujian Tertutup	435
Lampiran 13 BuktiPersetujuan Hasil Perbaikan Disertasi Setelah Ujian Tertutup.....	437
Lampiran 14 Surat Keterangan Lulus Komprehensif.....	439
Lampiran 15 Kartu Hasil Studi.....	440
Lampiran 16 Formulir Verifikasi Artikel Ilmiah Ujian Tertutup.....	441
Lampiran 17 Formulir Verifikasi Artikel Ilmiah Ujian Terbuka.....	442
Lampiran 18 Formulir Verifikasi Desiminasi.....	443
Lampiran 19 Sertifikat Seminar Internasional.....	443
Lampiran 20 Hasil Pindai Kemiripan.....	445
Lampiran 21 Artikel Terbit di Jurnal Internasional.....	452
Lampiran 22 Cover Buku Retensi Dosen.....	454
Lampiran 23 Haki Buku.....	455
Lampiran 24 Pernyataan Copyright Tranfer.....	456
Lampiran 25 Surat Pernyataan.....	457
Lampiran 26 Riwayat Hidup.....	458