

**MODEL PENINGKATAN KINERJA DOSEN TETAP PADA
PERGURUAN TINGGI SWASTA (PTS) DI D.K.I JAKARTA**



Hasil penelitian yang diajukan dalam rangka penyusunan Disertasi untuk
memenuhi sebagai persyaratan dalam mendapatkan Gelar Doktor

**PROGRAM STUDI S-3 ILMU MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA 2022**

SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tedy Ardiansyah
NIM : 9917919003
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2019
Semester : 118 (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, 14 April 2023
Yang membuat pernyataan,

A handwritten signature in black ink is written over a 10,000 Rupiah stamp. The stamp is partially obscured by the signature. The stamp features the text 'SEPULUH RIBU RUPIAH' at the top, '10000' in the center, and 'METRA TEMPA' at the bottom. A serial number 'AC3B4AKX297373497' is visible at the bottom of the stamp.

(Tedy Ardiansyah)

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI

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

Promotor

Kopromotor

Prof Dr. Endry Boeriswati M.Pd

Prof. Usep Suhud M.Si., Ph.D.

Tanggal: 14 April 2023

Tanggal: 14 April 2023

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

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

05-06-2023

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

14.04.2023




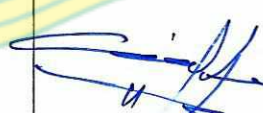
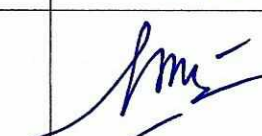
Nama : Tedy Ardiansyah

No. Registrasi : 9917919003

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus :

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP			
Nama Mahasiswa : Tedy Ardiansyah No Registrasi : 9917919003 Program Studi : Ilmu Manajemen			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		05/06/2023
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		06/04/23
3	Prof. Dr. Endry Boeriswati M.Pd. (Promotor)		06/04/23
4	Prof. Usep Suhud, M.Si., Ph.D. (Kopromotor)		06/04/23
5	Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si. (Penguji)		30/03/23
6	Unggul Purwohedi, SE., M.Si., Ph.D. (Penguji)		30/03/23
7	Prof. Dr. Rukaesih A. Maolani, M.Si. (Penguji Luar)		21/3 2023

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of transformational leadership, procedural justice, cultural values, self-efficacy, job satisfaction, and organizational commitments on lecturer performance at private universities (PTS) in the Special Capital Region (DKI) Jakarta. The methodology in this study uses a survey method with a quantitative approach. The unit of analysis in this study is a permanent PTS lecturer in the DKI Jakarta area, with a number of samples taken to represent the population, as many as 422 samples with a non-probability sampling technique with a focus on convenience sampling. Data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) data processing using the Amos v.24 application. The results of this study produce a model that shows that the more effective transformational leadership (TL), the better the job satisfaction (JS). The more effective the transformational leadership (TL), the more well-managed procedural justice (PJ). The more effective the transformational leadership (TL), the more managed good cultural value (CV). The more effective transformational leadership (TL), the better the self-efficacy (SE) is managed, the better the job satisfaction (JS) the better the lecturer performance (LP), the better the job satisfaction (JS) the better it is managed organizational commitment (OC), the more negative procedural justice (PJ) the more ineffective the lecturer performance (LP), the more negative the procedural justice (PJ) the more ineffective the organizational commitment (OC), the better the cultural values (CV) The better the lecturer performance (LP), the better the cultural values (CV), the better the organizational commitment (OC), the better the self-efficacy (SE), the better the management. The lecturer has good lecturer performance (LP). The better the self-efficacy (SE), the better the organizational commitment (OC) is. The better the organizational commitment (OC), the better the lecturer performance (LP) is in private universities (PTS) in Special Regions The capital city (DKI) is Jakarta.

Keywords: *transfrmational leadership, procedural justice, culutural value, self-efficacy, job satisfaction, organizational commitments, lecturer performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership*, *procedural justice*, *cultural value*, *self efficacy*, *job satisfaction*, *organizational commitments* terhadap *lecturer performance* di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta. Metodologi dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, unit analisis dalam penelitian ini yaitu dosen tetap PTS yang berada di wilayah DKI Jakarta, dengan jumlah sampel yang diambil untuk mewakili populasi sebanyak 422 sampel dengan teknik non probability sampling dengan fokus pada *convenience sampling*. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) pengolahan data menggunakan aplikasi Amos v.24. Hasil dari penelitian ini menghasilkan sebuah model yang menunjukkan bahwa semakin efektif *transformational leadership*(TL) semakin baik *job satisfaction*(JS), semakin efektif *transformational leadership*(TL) semakin terkelola baik *procedural justice*(PJ), semakin efektif *transformational leadership*(TL) semakin terkelola baik *cultural value*(CV), semakin efektif *transformational leadership*(TL), semakin terkelola baik *self efficacy*(SE), semakin baik *job satisfaction*(JS) semakin terkelola baik *lecturer performance*(LP), semakin baik *job satisfaction*(JS) semakin terkelola baik *organizational commitment*(OC), semakin negatif *procedural justice*(PJ) semakin tidak efektif *lecturer performance*(LP), semakin negatif *procedural justice*(PJ) semakin tidak efektif *organizational commitment*(OC), semakin baik *cultural values*(CV) semakin terkelola baik *lecturer performance*(LP), semakin baik *cultural values*(CV) semakin terkelola baik *organizational commitment*(OC), semakin baik *self-efficacy*(SE) semakin terkelola baik *lecturer performance*(LP), semakin baik *self-efficacy*(SE) semakin terkelola baik *organizational commitment*(OC), semakin baik *organizational commitment*(OC) semakin terkelola baik *lecturer performance*(LP) di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta.

Kata Kunci: *transformational leadership*, *procedural justice*, *cultural value*, *self-efficacy*, *job satisfaction*, *organizational commitments*, *lecturer performance*

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

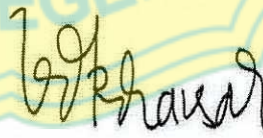
Nama Lengkap : Tedy Ardiansyah
NIM : 9917919003
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta/ 25 Januari 1972
Program : Doktor
Program Studi : Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul "*Model Peningkatan Kinerja Dosen Tetap Pada Perguruan Tinggi Swasta (Pts) Di D.K.I 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 dikemudian 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, Desember 2022

Yang menyatakan,



Tedy Ardiansyah
NIM: 9917919003





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 : Tedy Ardiansyah
NIM : 9917919003
Fakultas/Prodi : Program Doktor Ilmu Manajemen
Alamat email : tedyardiansy4h@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
**Model Peningkatan Kinerja Dosen Tetap Pada Perguruan Tinggi Swasta (Pts)
Di D.K.I Jakarta**

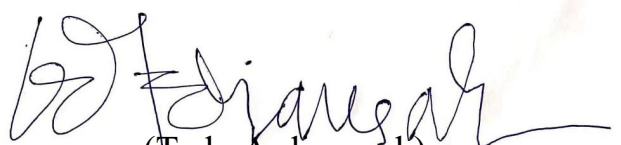
Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis 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 28 Agustus 2023

Penulis


(Tedy Ardiansyah)

KATA PENGANTAR

Assalam muallaikum wr. wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas limpahan karunia-Nyalah sehingga karya tulis ini dapat diselesaikan. Salam dan salawat juga tak lupa dilimpahkan kepada baginda tercinta Rasullullah Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan kerabatnya dan semoga tercurah sampai kita semua.

Penulisan Disertasi ini berjudul "Model Peningkatan Kinerja Dosen Tetap Pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Di Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta". Penelitian ini menunjukkan bagaimana variabel *transformational leadership*, *procedural justice*, *cultural value*, *self efficacy*, *job satisfaction*, *organizational commitments* mempunyai pengaruh terhadap *lecturer performance* di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta.

Penulis sangat menyadari bahwa keberhasilan yang dicapai dalam pengajuan Disertasi ini semata-mata bukanlah daya upaya peneliti sendiri, tetapi banyak pihak telah memberikan bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak ucapan terima kasih yang seluas-luasnya kepada Rektor, Direktur Pascasarjana, Ketua prodi serta sekretaris prodi, para promotor, co promotor dan anggota tim promotor serta para pihak yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan secara terus menerus kepada penulis.

Akhirnya dengan segala keterbatasan yang dimiliki, penulis sangat berharap agar hasil penelitian dapat berguna dalam rangka memperkaya khasanah keilmuan penelitian-penelitian terdahulu, Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu segala saran dan kritikan yang bersifat membangun dari berbagai pihak penulis harapkan demi perbaikan dimasa yang akan datang.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Jakarta, Desember 2022

Penulis

Tedy Ardiansyah

NIM: 9917919003

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan disertasi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu, terima kasih yang sangat mendalam disampaikan kepada semua pihak yang memberikan kontribusi baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian disertasi ini. Secara khusus penulis sampaikan terima kasih kepada Yth:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof.Dr. Dedi Purwana E.S. M.Bus, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ) yang telah memberi kesempatan kepada penyusun untuk dapat belajar dan menggali ilmu pada almamater yang beliau pimpin.
3. Prof. Dr. Endry Boeriswati M.Pd sebagai promotor disertasi yang telah berkenan mentransfer dan membuka cakrawala ilmu pengetahuan kepada penyusun.
5. Prof. Usep Suhud M.Si., Ph.D sebagai Co-Promotor disertasi yang telah memberikan banyak pencerahan dalam proses bimbingan penulisan disertasi ini.
6. Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si selaku Koordinator program studi Ilmu Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan disertasi ini.
7. Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si., selaku Penguji Senat yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan disertasi ini.
8. Unggul Purwohedi, M.Si., Ph.D, selaku Penguji Senat yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan disertasi ini.
9. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen penguji baik saat seminar proposal, ujian kelayakan, ujian tertutup dan ujian terbuka, yang telah memberikan kritik, bimbingan dan masukan demi kesempurnaan disertasi ini.
10. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga tercinta, terutama kepada istri tercinta Utami Dewi, Anak Alya Laely Azzahara, Nisa Lalya Ain Haliza dan Muhammad Sultan Ananda tak lupa juga kepada Ibunda dan Ayahanda yang penulis cintai dan hormati, dimana telah banyak memberikan dukungan untuk menyelesaikan disertasi ini.

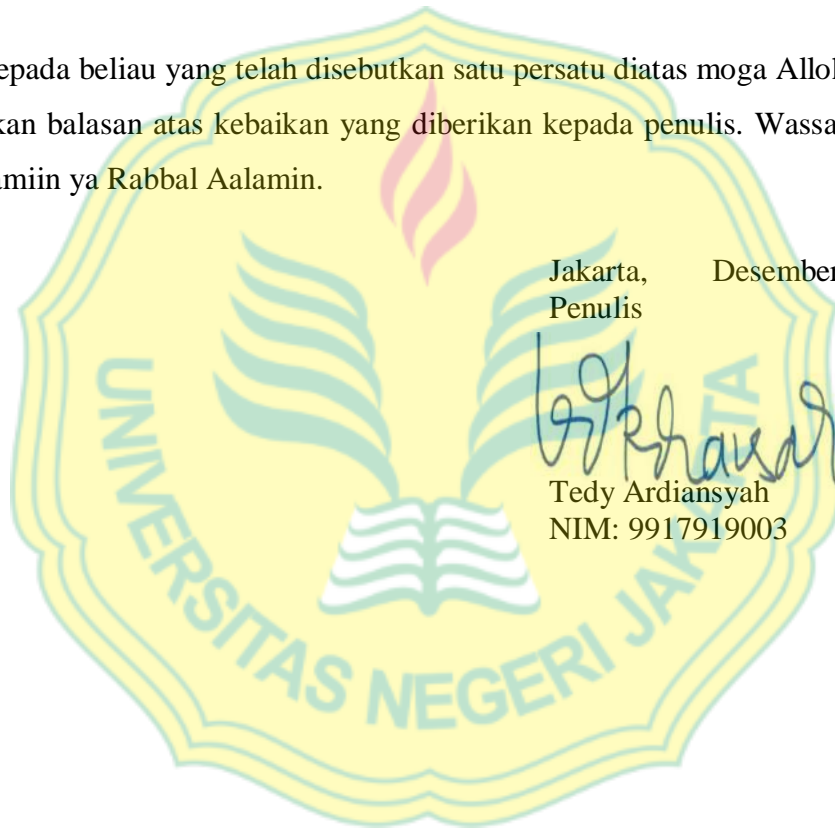
11. Seluruh Dosen Program Studi S3 Ilmu Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta.
12. Bapak-bapak dan Ibu-ibu pegawai Akademik dan TU Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ) yang telah memberikan pelayanan dalam proses penyusunan disertasi ini.
13. Rekan-Rekan Mahasiswa Program Studi S3 Ilmu Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta yang saling berbagi wacana dan informasi dalam penyelesaian penulisan ini.

Kepada beliau yang telah disebutkan satu persatu diatas moga Allah SWT berkenan memberikan balasan atas kebaikan yang diberikan kepada penulis. Wassalam muallaikum WRB, Aamiin ya Rabbal Aalamin.

Jakarta, Desember 2022
Penulis



Tedy Ardiansyah
NIM: 9917919003



DAFTAR ISI

SURAT PENYATAAN	i
PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI.....	ii
BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	v
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	25
1.1 Latar Belakang.....	25
1.2 Pembatasan Penelitian	42
1.3 Pertanyaan Penelitian	42
1.4 Tujuan Penelitian	44
1.5 Signifikansi Penelitian	46
1.6 Kebaruan dalam penelitian (<i>State of the Art</i>).....	48
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	25
2.1 Latar Belakang Pustaka	25
2.1.1 <i>Employee performance</i>	26
2.1.1.1 Evaluasi kinerja Pegawai.....	31

2.1.1.2 Metode Evaluasi untuk Kinerja	32
2.1.1.3 Tujuan Evaluasi Kinerja Pegawai	32
2.1.2 lecturer performance	35
2.1.3 <i>Transformational Leadership</i>	38
2.1.4 <i>Job Satisfaction</i>	39
2.1.5 <i>Procedural Justice</i>	41
2.1.6 <i>Cultural Values</i>	43
2.1.7 <i>Self-efficacy</i>	46
2.1.8 <i>Organizational Commitment</i>	50
2.2 Kerangka Pemikiran	52
2.3 Hipotesis Penelitian	73
2.4 Model Penelitian	75
BAB III METODE PENELITIAN	76
3.1 Obyek dan Subyek Penelitian	76
3.2 Disain Penelitian	76
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	77
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	80
3.5 Instrumen Penelitian.....	81
3.6 Teknik Analisis Data	89
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	89
3.6.2 Uji Validitas.....	89
3.6.3 Uji Reliabilitas.....	90
3.6.4 Uji persamaan struktural (SEM).....	91

3.6.5 Hipotesis Statistika.....	95
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	98
4.1 Representasi subyek riset.....	98
4.2 Uji Gambaran Sampel	98
4.3 Hasil Penelitian	101
4.4 Pengujian Hipotesis	172
4.5 Pembahasan.....	187
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI.....	214
5.1 Kesimpulan.....	214
5.2 Implikasi.....	217
5.3 Rekomendasi	220
DAFTAR PUSTAKA	224
LAMPIRAN	247
LAMPIRAN REFERENSI JURNAL INTERNASIONAL.....	248
LAMPIRAN 2 INSTRUMEN UJI COBA	291
LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	304
LAMPIRAN 4 INSTRUMEN PENELITIAN FINAL.....	322
LAMPIRAN 5 DATA HASIL	335
LAMPIRAN 6 STATISTIK DESKRIPTIF.....	340
LAMPIRAN 7 CFA	357
LAMPIRAN 8 UJI HIPOTESIS SEM.....	411
LAMPIRAN 9 ASSUMPTION SEM	418

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model hubungan antar variabel penelitian.....	63
Gambar 4.1. <i>Scater plot lecturer performance</i> (LP).....	208
Gambar 4.2. <i>Scater plot transformational leadership</i> (TL).....	209
Gambar 4.3. <i>Scater plot job satisfaction</i> (JS).....	210
Gambar 4.4. <i>Scater plot procedural justice</i> (PJ).....	211
Gambar 4.5. <i>Scater plot cultural values</i> (CV).....	212
Gambar 4.6. <i>Scater plot self-efficacy</i> (SE).....	213
Gambar 4.6. <i>Scater plot organizational commitment</i> (OC).....	214
Gambar 4.7 Model CFA Lecturer performance.....	216
Gambar 4.8 Model CFA <i>Transformational Leadership</i>	219
Gambar 4.9 Model CFA <i>Job Satisfaction</i>	222
Gambar 4.10 Model CFA <i>Procedural Justice</i>	225
Gambar 4.11 Model CFA <i>Cultural values</i>	228
Gambar 4.12 Model CFA <i>Self Efficacy</i>	231
Gambar 4.13 Model CFA <i>Organizational commitment</i>	234
Gambar 4.14 <i>Standardized Solutiton Model SEM</i>	237
Gambar 4.15 hasil koefisien jalur TL terhadap LP melalui JS.....	255
Gambar 4.16 Konstelasi pengaruh tidak langsung TL terhadap LP melalui JS.....	255
Gambar 4.17 Sobel Test pengaruh tidak langsung TL terhadap LP melalui JS.....	256
Gambar 4.18 hasil koefisien jalur TL terhadap LP melalui PJ.....	257
Gambar 4.19 Konstelasi pengaruh tidak langsung TL terhadap LP melalui PJ.....	257

Gambar 4.20 Sobel Test pengaruh tidak langsung TL terhadap LP melalui JS.....	258
Gambar 4.21 hasil koefisien jalur dan SE untuk TL terhadap LP melalui JS.....	259
Gambar 4.22 Konstelasi pengaruh tidak langsung TL terhadap LP melalui CV.....	259
Gambar 4.23 Sobel Test pengaruh tidak langsung TL terhadap LP melalui CV.....	260
Gambar 4.24 hasil koefisien jalur dan SE untuk TL terhadap SE melalui PJ.....	261
Gambar 4.25 Konstelasi pengaruh tidak langsung TL terhadap LP melalui SE.....	261
Gambar 4.26 Sobel Test pengaruh tidak langsung TL terhadap LP melalui SE.....	262



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah dosen menurut jabatan fungsional PTS.....	13
Tabel 1.2 Gambaran Umum Perguruan Tinggi Swasta (PTS).....	16
Tabel 1.3 Akreditasi Perguruan Tinggi PTS.....	16
Tabel 1.4 Rasio Mahasiswa per dosen PTS.....	16
Tabel 2.1 Riset gap TL terhadap JS.....	47
Tabel 2.2 Riset gap TL terhadap PJ.....	48
Tabel 2.3 Riset TL terhadap CV.....	49
Tabel 2.4 Riset TL terhadap SE.....	50
Tabel 2.5 Riset gap JS terhadap LP.....	51
Tabel 2.6 Riset gap JS terhadap OC.....	53
Tabel 2.7 Riset gap PJ terhadap LP.....	54
Tabel 2.8 Riset gap PJ terhadap OC.....	55
Tabel 2.9 Riset gap CV terhadap LP.....	56
Tabel 2.10 Riset gap <i>cultural values</i> CV terhadap OC.....	57
Tabel 2.11 Reseach SE terhadap LP.....	58
Tabel 2.12 Riset gap SF terhadap OC.....	59
Tabel 2.13 Riset gap OC terhadap LP.....	60
Tabel 3.1 <i>Operasionalisasi variabel Lecturer Performance(LP)</i>	69
Tabel 3.2 <i>Operasionalisasi variabel Transformational Leadership(TL)</i>	70

Tabel 3.3 Operasionalisasi variabel <i>Job Satisfaction(JS)</i>	71
Tabel 3.4 Operasionalisasi variabel <i>Procedural Justice(PJ)</i>	72
Tabel 3.5 Operasionalisasi variabel <i>Cultural Values(CV)</i>	73
Tabel 3.6 Operasionalisasi variabel <i>Self efficacy(SE)</i>	74
Tabel 3.7 Operasionalisasi variabel <i>Organizational Commitment(OC)</i>	75
Tabel 3.8. Goodness of Fit Index Statistic.....	78
Tabel 4.1 karakter responden menurut gender.....	178
Tabel 4.2 Karakter responden menurut pendidikan.....	178
Tabel 4.3 Karakter responden menurut umur.....	179
Tabel 4.4 Karakter responden menurut periode tugas.....	179
Table 4.5 Karakter responden menurut pangkat fungsional.....	180
Tabel 4.6 Uji atau test peubah atau Validitas Lecturer Performance.....	182
Tabel 4.7 Uji atau test validitasTransformational Leadership.....	183
Tabel 4.8 Test uji variabel untuk validitas Job Satisfaction.....	184
Tabel 4.9 Test atu uji peubah atau validitas Procedural Justice.....	185
Tabel 4.10 Test atau uji variabel untuk validitas cultural values.....	187
Tabel 4.11 Test atau uji variabel untuk validitas Self efficacy.....	188
Tabel 4.12 Test atau uji variabel untuk validitas Organizational commitment.....	189
Tabel 4.13 Test atau uji reliabilitas.....	190
Tabel 4.14 Sketsa atau Deskrpsi Data Lecturer Performance.....	191
Tabel 4.15 Pemahaman responden pada lecturer performance.....	192
Tabel 4.16 Sketsa atau Deskripsi Data Transformational Leadership.....	193
Tabel 4.17 Pemahaman responden pada Transformational leadership.....	194

Tabel 4.18 Sketsa atau deskripsi data Job satisfaction.....	196
Tabel 4.19 Pemahaman responden pada Job Satisfaction.....	197
Tabel 4.20 Sketsa atau deskripsi Data Procedural Justice.....	198
Tabel 4.21 Pemahaman responden pada Procedural justice.....	199
Tabel 4.22 Sketsa atau deskripsi data Cultural values.....	200
Tabel 4.23 Persepsi Responden terhadap Cultural Values.....	202
Tabel 4.24 Sketsa atau deskripsi data Self Efficacy.....	203
Tabel 4.25 Persepsi Responden terhadap Self Efficacy.....	204
Tabel 4.26 sketsa atau deskripsi Data Organizational Commitment.....	205
Tabel 4.27 Persepsi Responden terhadap Organizational Commitment.....	206
Tabel 4.28 SLF Respisification Model CFA Lecturer performance.....	217
Tabel 4.29 Uji Kecocokan model CFA lecturer performance (LP).....	218
Tabel 4.30 SLF Respisification Model CFA Transformational leadership.....	219
Tabel 4.31 Uji kecocokan model CFA transformational leadership(TL).....	221
Tabel 4.32 SLF Respisification Model CFA Job Satisfaction.....	222
Tabel 4.33 Uji kecocokan model CFA job transformation(JS).....	224
Tabel 4.34 SLF Respisification Model CFA Procedural Justice.....	225
Tabel 4.35 Uji kecocokan model CFA procedural justice(PJ).....	227
Tabel 4.36 SLF Respisification Model CFA Cultural Values.....	228
Tabel 4.37 Uji kecocokan model CFA cultural values(CV).....	230
Tabel 4.38 SLF Respisification Model CFA Self Efficacy.....	231
Tabel 4.39 Uji kecocokan model CFA sefl-efficacy(SE).....	233
Tabel 4.40 SLF Respisification Model CFA Organizational commitment.....	234

Tabel 4.41 Uji kecocokan model CFA organizational commitment(OC).....	236
Tabel 4.42 SLF Full Model lecturer performance(LP).....	238
Tabel 4.43 SLF Full Model transformational leadership(TL).....	239
Tabel 4.44 SLF Full Model job satisfaction(JS).....	240
Tabel 4.45 SLF Full Model procedural justice(PJ).....	240
Tabel 4.46 SLFFull Model cultural values(CV).....	241
Tabel 4.47 SLF Full Model self-efficacy(SE).....	242
Tabel 4.48 SLF Full Model organizational commitment(OC).....	243
Tabel 4.49 Koefsien Jalur & C.R. (t-value).....	244
Tabel 4.50 Uji kecocokan model full model SEM.....	245

