

**MODEL KINERJA KREATIF DOSEN PERGURUAN
TINGGI BERBADAN HUKUM DI INDONESIA:
MODAL PSIKOLOGIS, KEPEMIMPINAN
KEWIRAUSAHAAN, DAN *KNOWLEDGE SHARING***



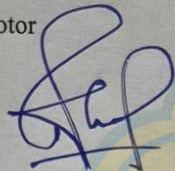
**SANTI SAYANTI AGUSTINA
9917922008**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

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

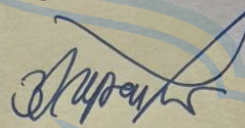
Promotor



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

Tanggal: 1/7/2025

Kopromotor



Dr. Suparno, S.Pd., M.Pd.

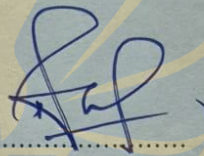
Tanggal: 1/7/2025

NAMA

TANDA TANGAN

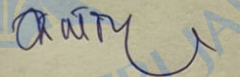
TANGGAL

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



1/7/2025

Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E.
(Sekretaris)



1/7/2025

Nama : Santi Sayanti Agustina

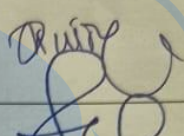
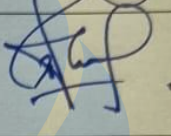
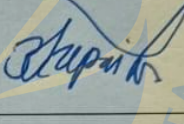
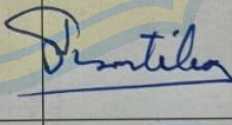
NIM : 9917922008

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : (Dikosongkan)

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

Nama Mahasiswa : Santi Sayanti Agustina
No Registrasi : 9917922008
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		17/2025
2	Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E. (Sekretaris)		17/2025
3	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Promotor)		17/2025
4	Dr. Suparno, S.Pd., M.Pd. (Kopromotor)		17/2025
5	Dr. Mohammad Sofwan Effendi, M.Ed. (Penguji)		17/2025
6	Dr. Setyo Ferry Wibowo, M.Si. (Penguji)		27/2025
7	Dr. Sri Kartikowati, M.A., M.Bus. (Penguji)		21/07 2025
8	Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si., M.A. (Penguji Luar)		30/6 2025

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Santi Sayanti Agustina
NIM : 9917922008
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Judul : Model Kinerja Kreatif Dosen Perguruan Tinggi Berbadan Hukum Di Indonesia: Modal Psikologis, Kepemimpinan Kewirausahaan, Dan Knowledge Sharing

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 27 Juni 2024



(Santi Sayanti Agustina)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Santi Sayanti Agustina
NIM : 9917922008
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Angkatan : 2022
Semester : 122 (Genap) Tahun Akademik 2024/2025.

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, 27 Juni 2024
Yang membuat pernyataan,



(Santi Sayanti Agustina)

Intelligentia - Dignitas



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
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 : Santi Sayanti Agustina
NIM : 9917922008
Fakultas/Prodi : Sekolah Pascasarjana / Ilmu Manajemen
Alamat email : santi_9917922008@mh.unj.ac.id

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 Kinerja Kreatif Dosen Perguruan Tinggi Berbadan Hukum Di Indonesia:

Modal Psikologis, Kepemimpinan Kewirausahaan, Dan Knowledge Sharing

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 izin 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

Penulis

(Santi Sayanti Agustina)

**MODEL KINERJA KREATIF DOSEN PERGURUAN TINGGI
BERBADAN HUKUM DI INDONESIA: MODAL PSIKOLOGIS,
KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN, DAN *KNOWLEDGE SHARING***

SANTI SAYANTI AGUSTINA
Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model *Lecture Creative Performance* di Indonesia baik secara teoritis maupun empiris. Berdasarkan hasil telaah literatur, diidentifikasi variabel prediktor *Knowledge Sharing*, *Entrepreneurial Leadership*, dan *Psychological Capital* sebagai solusi atas permasalahan kreatif dosen. Secara teoritis penelitian ini menghasilkan model efektif *Lecture Creative Performance* dengan *best practicenya* dan secara empiris diidentifikasi dimensi dan faktor pembentuk variabel penelitian sehingga menjadi pertimbangan bagi pengambilan keputusan bagi Perguruan Tinggi Berbadan Hukum. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebuah Teori *Resource-Based View* (RBV) adalah teori dalam manajemen strategis yang berfokus pada pentingnya sumber daya internal untuk mencapai keunggulan kompetitif. Sampel dalam penelitian ini adalah Dosen PTNBH sebanyak 215 orang dari populasi sebanyak 35.954 dosen Perguruan Tinggi Berbadan Hukum di Indonesia dengan teknik *Proportional Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan diawali dengan analisis deskriptif, untuk menggambarkan karakteristik masing – masing variabel penelitian. Kemudian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Software Smart PLS*. Penemuan dalam penelitian ini memberikan Novelty dalam pemodelan *Lecture Creative Performance*, alat ukur *Lecture Creative Performance*, *Best practice - Lecture Creative Performance* dalam pengembangan Perguruan Tinggi di Indonesia.

Kata Kunci: *Creative Performance; Entrepreneurial Leadership; Knowledge Sharing; Psychological Capital; Resource-Based View.*

Intelligentia - Dignitas

**CREATIVE PERFORMANCE MODEL OF LECTURERS IN LEGAL
HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN INDONESIA:
PSYCHOLOGICAL CAPITAL, ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP,
AND KNOWLEDGE SHARING**

SANTI SAYANTI AGUSTINA
Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

ABSTRACT

This research aims to develop Lecture Creative Performance model in Indonesia both theoretically and empirically. Based on the results of the literature review, the predictor variables of Knowledge Sharing, Entrepreneurial Leadership, and Psychological Capital were identified as a solution to the creative problems of lecturers. Theoretically, this research produces an effective model of Lecture Creative Performance with best practices and empirically identified dimensions and factors forming research variables so that it becomes a consideration for decision making for Legalised Universities. The theory used in this study is a Resource-Based View (RBV) Theory is a theory in strategic management that focuses on the importance of internal resources to achieve competitive advantage. The sample in this study were 215 PTNBH lecturers from a population of 35,954 lecturers of Legal Entity Universities in Indonesia with Proportional Random Sampling technique. The data analysis technique used begins with descriptive analysis, to describe the characteristics of each research variable. Then using Structural Equation Modeling (SEM) with Smart PLS Software. The findings in this study provide Novelty in modelling Lecture Creative Performance, Lecture Creative Performance measurement tools, Best practice - Lecture Creative Performance in the development of Higher Education in Indonesia.

Keywords: *Creative Performance; Entrepreneurial Leadership; Knowledge Sharing; Psychological Capital; Resource-Based View.*

Intelligentia - Dignitas

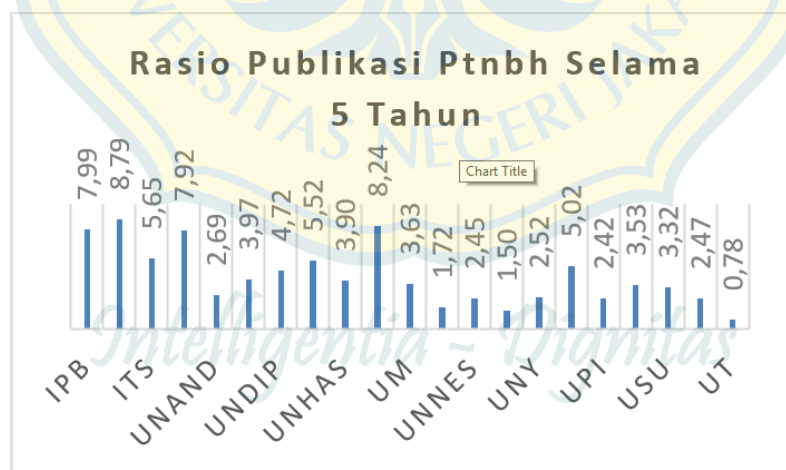
RINGKASAN

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi Indonesia menghadapi tantangan besar dalam menjawab dinamika globalisasi dan digitalisasi. Perguruan tinggi dituntut untuk meningkatkan kualitas penelitian, inovasi pengajaran, dan kolaborasi akademik agar mampu berdaya saing di tingkat internasional (Tierney & Lanford, 2016). Dalam konteks ini, kinerja kreatif dosen menjadi elemen sentral. Dosen yang kreatif berkontribusi dalam menghasilkan ide-ide baru, metode pembelajaran inovatif, dan karya ilmiah bereputasi (Vellen Wibowo et al., 2024).

Namun, data terkini menunjukkan capaian kinerja akademik Indonesia masih belum maksimal. Menurut *Scimago Journal and Country Rank*, (2022), Indonesia menempati posisi ke-39 dunia dan ke-9 di Asia dalam publikasi ilmiah. Negara tetangga seperti Malaysia (posisi ke-6), Hongkong (ke-7), dan Singapura (ke-8) berada di atas Indonesia. Artinya, kualitas dan produktivitas riset nasional masih tertinggal secara regional.

Lebih lanjut, Dashboard Pemantauan Mutu Kemdikbudristek (2024) menunjukkan bahwa hanya 57% perguruan tinggi di Indonesia memenuhi target luaran penelitian dan pengabdian masyarakat (PkM) dalam bentuk jurnal terindeks SINTA 2/Scopus. Bahkan pada jenjang universitas, hanya 48% yang mencapai target tersebut.



Gambar 1. Rasio Publikasi PTNBH selama 5 tahun (2019 – 2024)

Sumber : Data diolah oleh penulis dari <https://sinta.kemdikbud.go.id> dan <https://pddikti.kemdikbud.go.id/>

Di antara berbagai jenis perguruan tinggi, PTNBH (Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum) menjadi lokomotif riset nasional. Berdasarkan data dari SINTA

Kemdikbud, perguruan tinggi seperti ITB, UI, dan UGM menunjukkan rasio publikasi tinggi, mencapai lebih dari 7 jurnal per dosen dalam lima tahun terakhir. Namun, kontrasnya, beberapa PTNBH seperti Universitas Terbuka memiliki rasio di bawah 1, menandakan lemahnya *knowledge sharing* antar dosen.

Selain tantangan produktivitas, beban psikologis juga meningkat. Implementasi kebijakan Permenpan RB No. 1 Tahun 2023 yang mengubah sistem penilaian dosen dari angka kredit ke konversi SKP menimbulkan keresahan. Banyak dosen merasa kehilangan motivasi karena capaian kinerja pada butir-butir kegiatan tidak lagi langsung dikonversi ke kenaikan jabatan fungsional, namun diambil dari SKP, seperti yang diberitakan dalam situs resmi KemenPAN-RB.

Dalam kondisi tersebut, penting memahami peran Psychological Capital (*PsyCap*) yang terdiri dari harapan, efikasi diri, ketahanan, dan optimisme - yang telah terbukti memperkuat kinerja kreatif (Luthans et al., 2007; Sweetman et al., 2011). Dosen yang memiliki *PsyCap* tinggi lebih mampu mengelola stres, tetap termotivasi, dan menunjukkan kinerja inovatif.

Selain itu, peran *Entrepreneurial Leadership* di lingkungan akademik seperti dekan atau ketua program studi dapat menciptakan budaya kerja kolaboratif, mendorong inovasi, serta memperkuat *knowledge sharing* (Newman et al., 2020). Hal ini sejalan dengan teori *Resource-Based View* (RBV) yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif perguruan tinggi dapat dibangun dari dalam, melalui sumber daya manusia dan budaya organisasi (Barney, 1991) (Barney, 1991).

Namun penelitian yang secara komprehensif menghubungkan ketiga variabel utama ini (*psychological capital*, *entrepreneurial leadership*, dan *knowledge sharing*) terhadap *creative performance* dosen, khususnya di PTNBH, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah tersebut sekaligus memberikan kontribusi nyata dalam penguatan strategi peningkatan kualitas SDM

KAJIAN LITERATUR

Penelitian ini dibangun atas dasar *grand theory Resource-Based View* (RBV) yang menekankan bahwa keunggulan kompetitif organisasi berasal dari kemampuan memanfaatkan sumber daya internal yang bernilai, langka, tidak mudah ditiru, dan terorganisasi dengan baik (Barney, 1991). Dalam konteks perguruan tinggi, sumber daya internal seperti kapasitas psikologis dosen, gaya kepemimpinan akademik, dan proses berbagi pengetahuan berperan sebagai pendorong utama inovasi dan pencapaian kinerja kreatif.

RBV telah banyak diterapkan untuk menjelaskan kinerja unggul institusi berbasis sumber daya tak berwujud, termasuk *human capital*. Grant, (1991) memperkuat pendekatan ini dengan menekankan bahwa kemampuan

mengintegrasikan dan mengelola sumber daya internal menentukan strategi organisasi yang efektif. Dalam kajian ini, tiga elemen utama *Psychological Capital*, *Entrepreneurial Leadership*, dan *Knowledge Sharing* dianalisis sebagai prediktor *Creative Performance* dosen, khususnya di lingkungan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH) yang secara struktural memiliki otonomi lebih besar.

1. *Creative Performance*

Kinerja kreatif didefinisikan sebagai perilaku individu dalam menghasilkan ide, proses, atau produk baru yang relevan dan berguna dalam konteks tugas (Amabile, 1996). Dalam dunia pendidikan tinggi, kinerja kreatif mencakup inovasi dalam metode pembelajaran, penelitian multidisipliner, dan kolaborasi lintas keilmuan. Amabile menekankan bahwa kreativitas dipengaruhi oleh *domain-relevant skills*, *creativity-relevant skills*, dan *task motivation*.

Menurut (Farmer & Tierney, 2017), kreativitas dosen berkembang dalam lingkungan kerja yang memberi otonomi, tantangan intelektual, dan dukungan organisasi. (Sternberg, 2003) menambahkan bahwa kreativitas juga terkait dengan gaya berpikir, kepribadian, dan dukungan lingkungan sosial. Dalam konteks RBV, kinerja kreatif mencerminkan kapabilitas organisasi dalam menghasilkan keunggulan kompetitif *knowledge-based advantage*.

2. *Psychological Capital*

Psychological Capital (PsyCap) adalah bentuk modal manusia yang dikembangkan dari empat dimensi utama: efikasi diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), optimisme (*optimism*), dan ketangguhan (*resilience*) (Luthans et al., 2007). *PsyCap* terbukti berkorelasi positif dengan kinerja kerja, keterlibatan pegawai, dan perilaku inovatif.

Studi oleh Sweetman et al. (2011) menyatakan bahwa individu dengan *PsyCap* tinggi lebih termotivasi untuk mengejar tujuan kreatif dan menunjukkan fleksibilitas berpikir. Selain itu, Avey, Luthans, & Jensen (2009) menemukan bahwa *PsyCap* meningkatkan kemampuan adaptasi individu dalam menghadapi tekanan dan perubahan organisasi.

Dalam konteks dosen, *PsyCap* menjadi penting untuk mendorong keberanian dalam mengeksplorasi ide-ide baru, mengambil risiko akademik, dan tetap produktif meskipun menghadapi hambatan administratif atau beban kerja tinggi.

3. *Entrepreneurial Leadership*

Entrepreneurial leadership adalah gaya kepemimpinan yang menggabungkan visi kewirausahaan, pengambilan risiko terukur, dan inovasi strategis dalam mengarahkan tim dan organisasi (Gupta et al., 2004). Dalam konteks pendidikan tinggi, pemimpin akademik seperti dekan atau ketua program studi dapat

berperan sebagai *entrepreneurial leaders* dalam membangun budaya kerja inovatif.

Menurut Renko et al. (2015), kepemimpinan kewirausahaan memengaruhi motivasi dan perilaku inovatif anggota tim melalui pemberdayaan, kejelasan visi, dan dukungan terhadap eksperimen. Studi oleh Newman et al. (2020) menemukan bahwa *entrepreneurial leaders* memperkuat *creative self-efficacy* dan membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi kreativitas dan pembelajaran.

Di lingkungan akademik, pemimpin dengan gaya kewirausahaan akan mendorong dosen untuk mengambil inisiatif dalam riset interdisipliner, mengembangkan jejaring kolaboratif, dan meningkatkan produktivitas tridharma.

4. *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing adalah proses berbagi pengalaman, informasi, atau wawasan antarindividu dalam organisasi untuk meningkatkan pengetahuan kolektif dan inovasi (Wang & Noe, 2010). Di lingkungan perguruan tinggi, *knowledge sharing* penting untuk mempercepat pertukaran ide, memperkuat budaya riset, dan memperluas kolaborasi ilmiah.

Menurut (Van Den Hooff & De Ridder, 2004), *knowledge sharing* terdiri dari dua dimensi utama: *knowledge donating* (berbagi secara aktif) dan *knowledge collecting* (menerima pengetahuan dari orang lain). Studi oleh Mehmood et al. (2020) menyebutkan bahwa *knowledge sharing* memperkuat hubungan antara modal manusia dan inovasi organisasi.

Dalam pendidikan tinggi, *knowledge sharing* antar dosen mendorong terciptanya ide baru, mempercepat penyelesaian riset, dan meningkatkan produktivitas publikasi. Proses ini dipengaruhi oleh kepercayaan antarindividu, dukungan manajerial, dan budaya kerja yang terbuka.

5. Hubungan Antarvariabel dan Kerangka Teoretik

Berdasarkan literatur yang ada, hubungan antara *Psychological Capital*, *Entrepreneurial Leadership*, dan *Knowledge Sharing* terhadap *Creative Performance* memiliki dasar empiris yang kuat.

PsyCap → Creative Performance: Individu dengan harapan tinggi dan optimisme lebih termotivasi untuk mengeksplorasi ide baru dan berinovasi (Sweetman et al., 2011).

Entrepreneurial Leadership → *Creative Performance*: Kepemimpinan yang inspiratif dan visioner mendorong dosen untuk keluar dari zona nyaman dan menciptakan solusi baru (Newman et al., 2020).

Knowledge Sharing → *Creative Performance*: Proses berbagi pengetahuan memungkinkan terciptanya ide-ide baru melalui kolaborasi (Van den Hooff & De Ridder, 2004).

syCap dan EL → *Knowledge Sharing*: Keduanya berperan sebagai pemicu budaya kolaboratif, sehingga mempercepat penyebaran informasi dalam organisasi (Avey et al., 2009; Renko et al., 2015).

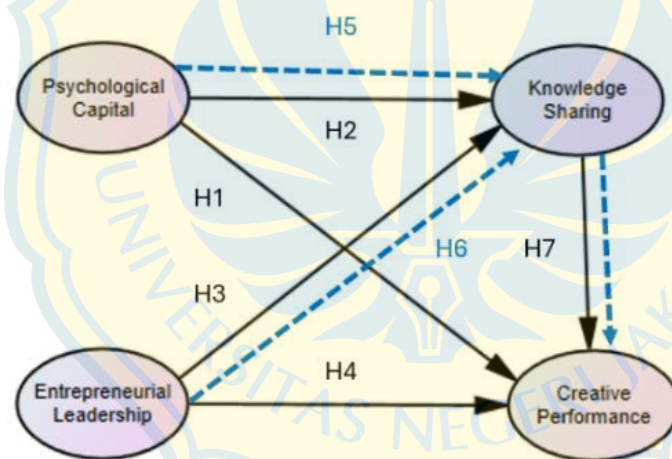
Maka, model konseptual penelitian ini memosisikan *Creative Performance* sebagai variabel endogen, yang dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung oleh *Psychological Capital*, *Entrepreneurial Leadership*, dan *Knowledge Sharing*.

Kajian literatur ini memberikan landasan teoritik yang kuat untuk menguji hubungan antar variabel dalam model kinerja kreatif dosen. Dengan mengintegrasikan RBV sebagai kerangka utama dan mendalami peran sumber daya tak berwujud seperti PsyCap, gaya kepemimpinan, dan praktik berbagi pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoretis bagi pengembangan SDM akademik di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel *Psychological Capital*, *Entrepreneurial Leadership*, dan *Knowledge Sharing* terhadap *Creative Performance* dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH) di Indonesia. Penelitian ini didasarkan pada paradigma positivistik dengan fokus pada pengujian hipotesis melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di lingkungan PTNBH Kemdiktisaintek yang berjumlah 35.954 orang, dan dari populasi tersebut diambil sampel sebanyak 215 dosen dengan teknik *proportional random sampling* berdasarkan representasi setiap perguruan tinggi yang memiliki status badan hukum. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, yang telah divalidasi dan diuji reliabilitasnya. Variabel *Psychological Capital* diukur melalui empat dimensi utama yaitu *hope*, *efficacy*, *resilience*, dan *optimism* berdasarkan kerangka Luthans et al. (2007); *Entrepreneurial Leadership* diukur menggunakan indikator dari Renko et al. (2015) yang meliputi visi inovatif, dukungan terhadap eksplorasi ide, dan pengambilan risiko strategis; *Knowledge Sharing* diukur berdasarkan konsep Van den Hooff & De Ridder (2004) yang memisahkan antara *knowledge donating* dan *knowledge collecting*, sedangkan *Creative Performance* mengacu pada model Amabile (1996) yang mencakup kemampuan menghasilkan gagasan orisinal, memecahkan masalah secara kreatif, dan mengimplementasikan ide dalam konteks tridharma. Teknik analisis data diawali dengan analisis deskriptif untuk

menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap masing-masing variabel, kemudian dilanjutkan dengan pengujian model struktural menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis Partial Least Square (SmartPLS 3.0). SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan laten antar variabel kompleks secara simultan dan memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap efek mediasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji signifikansi nilai path coefficient, t-statistics, dan nilai p-value pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, kualitas model diukur melalui nilai R-square untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta AVE, composite reliability, dan discriminant validity untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk. Penelitian ini berupaya membangun model kinerja kreatif dosen berbasis sumber daya internal melalui integrasi modal psikologis, kepemimpinan kewirausahaan, dan berbagi pengetahuan yang menjadi prediktor penting dalam peningkatan produktivitas dan daya saing riset dosen di era persaingan global antar institusi pendidikan tinggi.



Gambar.2 *Framework* Penelitian

Gambar 2 menunjukkan hubungan Analisis Faktor *Creative Performance* (Z), *Knowledge Sharing* (Y), *Psychological Capital* (X1) dan *Entrepreneurial Leadership* (X2).

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan kerangka penelitian maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. *Psychological Capital* (X1) berpengaruh langsung secara positif terhadap *Creative Performance* (Z) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
2. *Psychological Capital* (X1) berpengaruh langsung secara positif terhadap *Knowledge Sharing* (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
3. *Entrepreneurial Leadership* (X2) berpengaruh langsung secara positif terhadap *Knowledge Sharing* (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

4. *Entrepreneurial Leadership* (X2) berpengaruh langsung secara positif terhadap *Creative Performance* (Z) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
5. *Psychological Capital* (X1) berpengaruh terhadap *Creative Performance* (Z) dengan mediasi *Knowledge Sharing* (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
6. *Entrepreneurial Leadership* (X2) berpengaruh terhadap *Creative Performance* (Z) dengan mediasi *Knowledge Sharing* (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.
7. *Knowledge Sharing* (Y) berpengaruh terhadap *Creative Performance* (Z) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

HASIL UJI PENELITIAN

A. Karakteristik Responden

Profil responden dalam penelitian ini, dikelompokkan atas tujuh kategori, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, jenjang akademik, status, dan masa kerja dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel.1 Profile Responden Penelitian

Profil Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	106	49,30%
	Laki-laki	109	50,70%
Usia	Dibawah 27 Tahun (<i>Gen Z</i>)	1	0,47%
	28 – 43 Tahun (<i>Milenial</i>)	86	40,00%
	44 – 59 Tahun (<i>Gen X</i>)	98	45,58%
	Diatas 60 Tahun (<i>Baby Boomer</i>)	30	13,95%
Pendidikan	S2/Sederajat	58	26,98%
	S3/Sederajat	157	73,02%
	Asisten Ahli	35	16,28%
Jabatan Akademik	Lektor	73	33,95%
	Lektor Kepala	60	27,91%
	Profesor	47	21,86%
Masa Kerja	0 – 5 Tahun	32	14,88%
	6 – 15 Tahun	54	25,12%
	16 – 25 Tahun	66	30,70%
	26 – 35 Tahun	46	21,40 %
	Diatas 36 Tahun	17	7,91 %

Sumber: Data Penelitian yang diolah (2024)

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri atas 215 dosen tetap dari 21 Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH) di Indonesia, yang dipilih secara proporsional berdasarkan jumlah dosen di masing-masing perguruan tinggi. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebesar 54,42% dan perempuan sebesar 45,58%. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 41–50 tahun (43,26%), diikuti oleh usia 31–40 tahun (28,37%), kemudian 51–60 tahun (22,79%), dan sisanya di atas 60 tahun (5,58%). Berdasarkan jenjang pendidikan, sebagian besar responden telah menyelesaikan pendidikan doktoral (S3) sebanyak 67,91%, sedangkan sisanya bergelar magister (S2) sebesar 32,09%. Dalam hal jabatan fungsional, responden terdiri dari Asisten Ahli (12,09%), Lektor (39,53%), Lektor Kepala (38,60%), dan Guru Besar (9,77%). Sementara itu, masa kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah mengabdikan lebih dari 10 tahun (61,86%), dengan sisanya kurang dari 10 tahun (38,14%). Komposisi ini mencerminkan populasi akademik yang beragam dan representatif dalam konteks pengembangan kinerja kreatif dosen di lingkungan PTNBH.

B. Path Coefficients

Adalah nilai untuk menunjukkan arah hubungan variable. Apakah setiap Hipotesa memiliki arah Positif atau Negatif. Arah Positif jika nilai antara direntang 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Sedangkan arah negatif jika nilai antara direntang 0 (nol) sampai dengan -1 (minus satu).

Tabel.2 Path Coefficients

H	Hubungan Variabel	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
H1	PC→CP	0.317	-	0.317
H2	PC→KS	0.346	-	0.346
H3	EL→KS	0.141	-	0.141
H4	EL→CP	0.221	-	0.221
H5	PC→KS→CP	0.317	0.148	0.465
H6	EL→KS→CP	0.221	0.061	0.282
H7	KS→CP	0.429	-	0.429

Sumber: Data Penelitian yang diolah (2024)

Dari tabel.2 diatas menunjukkan bahwa hubungan variabel Psychological Capital, Knowledge Sharing, dan Entrepreneurial Leadership mempengaruhi secara positif terhadap Creative Performance dosen.

Psychological Capital memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Creative Performance. Berdasarkan H1 dan H5 Psychological Capital memiliki pengaruh langsung sebesar 0.317 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.148. sehingga memiliki pengaruh total sebesar 0.465. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Psychological Capital akan lebih besar pengaruhnya terhadap Creative Performance jika dimediasi oleh Knowledge Sharing.

Berdasarkan H4 dan H6 Entrepreneurial Leadership memiliki pengaruh langsung sebesar 0.221 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.061. sehingga memiliki pengaruh total sebesar 0.429. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Entrepreneurial Leadership akan lebih besar pengaruhnya terhadap Creative Performance jika dimediasi oleh Knowledge Sharing.

Berdasarkan H2, Psychological Capital juga berpengaruh langsung terhadap Knowledge Sharing sebesar 0.346. dan Berdasarkan H3, Entrepreneurial Leadership memiliki pengaruh langsung terhadap Knowledge Sharing sebesar 0.141. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing lebih besar dipengaruhi oleh Psychological Capital dibandingkan dengan Entrepreneurial Leadership.

Berdasarkan H7, Knowledge Sharing memiliki pengaruh langsung terhadap Creative Performance sebesar 0.429. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing memiliki nilai paling besar dalam direct effect terhadap Creative Performance dibanding variabel lainnya.

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat pengaruh langsung yang paling besar adalah *Knowledge Sharing* (0.429), kemudian *Psychological Capital* (0.317), dan *Entrepreneurial Leadership* (0.221). dan pengaruh total yang paling besar adalah *Psychological Capital* (0.465), *Knowledge Sharing* (0.429), dan *Entrepreneurial Leadership* (0.282).

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping pada SmartPLS, untuk melihat ukuran signifikan dari hipotesis dapat digunakan dengan uji T, dengan melihat nilai P value yang diukur dengan perbandingan terhadap taraf kesalahan atau lebih dikenal dengan taraf signifikansi. Pada penelitian ini taraf signifikansi yang ditentukan peneliti adalah 0,05 (tingkat kepercayaan 95%). Dengan demikian, apabila nilai P value antara hubungan variabel tersebut kurang dari sama dengan 0,05 ($P \text{ value hitung} \leq 0,05$) maka dinyatakan hipotesis diterima.

Dalam penelitian ini, jumlah variabel yang digunakan adalah 4 dengan 7 hipotesis yang diajukan. Melihat dari output bootstrapping dari SmartPLS disesuaikan dengan P Value yang telah ditetapkan, yaitu 0,05 maka suatu hipotesis diterima apabila nilai P Value nya kurang dari sama dengan 0,05, dan ditolak jika

melebihinya. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan bootstrapping dapat dilihat pada Tabel 4.78 berikut.

Tabel.2 Pengujian Hipotesis

Variable Relations	Original Sample	Sample mean	Standard deviation	T-Value	P-Value	Decision
H1: PC→CP	0.465	0.468	0.053	8.738	0.000	<i>accepted</i>
H2: PC→KS	0.346	0.351	0.060	5.751	0.000	<i>accepted</i>
H3: EL→KS	0.141	0.142	0.068	2.076	0.038	<i>accepted</i>
H4: EL→CP	0.282	0.285	0.051	5.576	0.000	<i>accepted</i>
H5: PC→KS→CP	0.149	0.149	0.028	5.375	0.000	<i>accepted</i>
H6: EL→KS→CP	0.060	0.060	0.029	2.091	0.037	<i>accepted</i>
H7: KS→CP	0.429	0.426	0.046	9.273	0.000	<i>accepted</i>

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan bahwa dari semua hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Karena, berdasarkan hasil bootstrapping dan uji P, semua hipotesis tersebut tidak melebihi nilai P kritis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu berdasar parameter estimasi untuk pengujian Hipotesis maka ditemukan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis 1:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu berdasar parameter estimasi untuk pengujian Hipotesis maka ditemukan hasil penelitian menunjukkan telah ditemukan bahwa nilai probabilitas 0.000 yang merupakan kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan Hipotesis Diterima. Yaitu Psychological Capital (X1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Creative Performance (Z) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

2. Hipotesis 2:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu berdasar parameter estimasi untuk pengujian Hipotesis maka ditemukan hasil penelitian menunjukkan telah ditemukan bahwa nilai probabilitas 0.000 yang merupakan kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan Hipotesis Diterima. Yaitu Psychological Capital (X1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Knowledge Sharing (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

3. Hipotesis 3:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu berdasar parameter estimasi untuk pengujian Hipotesis maka ditemukan hasil penelitian menunjukkan telah ditemukan

bahwa nilai probabilitas 0.038 yang merupakan kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan Hipotesis Diterima. Yaitu Entrepreneurial Leadership (X2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Knowledge Sharing (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

4. Hipotesis 4:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu berdasar parameter estimasi untuk pengujian Hipotesis maka ditemukan hasil penelitian menunjukkan telah ditemukan bahwa nilai probabilitas 0.000 yang merupakan kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan Hipotesis Diterima. Yaitu Entrepreneurial Leadership (X2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Creative Performance (Z) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

5. Hipotesis 5:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu berdasar parameter estimasi untuk pengujian Hipotesis maka ditemukan hasil penelitian menunjukkan telah ditemukan bahwa nilai probabilitas 0.000 yang merupakan kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan Hipotesis Diterima. Yaitu Psychological Capital (X1) berpengaruh terhadap Creative Performance (Z) dengan mediasi Knowledge Sharing (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

6. Hipotesis 6:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu berdasar parameter estimasi untuk pengujian Hipotesis maka ditemukan hasil penelitian menunjukkan telah ditemukan bahwa nilai probabilitas 0.037 yang merupakan kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan Hipotesis Diterima. Yaitu Entrepreneurial Leadership (X2) berpengaruh terhadap Creative Performance (Z) dengan mediasi Knowledge Sharing (Y) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

7. Hipotesis 7:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu berdasar parameter estimasi untuk pengujian Hipotesis maka ditemukan hasil penelitian menunjukkan telah ditemukan bahwa nilai probabilitas 0.000 yang merupakan kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan Hipotesis Diterima. Yaitu Knowledge Sharing (Y) berpengaruh terhadap Creative Performance (Z) pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

D. Pembahasan

1. Hipotesis 1:

Psychological Capital berpengaruh positif terhadap Creative Performance.

Dosen dengan harapan tinggi, efikasi diri kuat, optimisme, dan daya lenteng (resilience) cenderung lebih kreatif dalam kinerjanya. Modal psikologis yang tinggi memperkuat kapasitas individu dalam menghadapi tantangan akademik dan memunculkan solusi inovatif. Hasil ini konsisten dengan (Luthans et al., 2007) yang menyatakan bahwa Psychological Capital berkontribusi signifikan terhadap perilaku kerja positif, termasuk kreativitas.

2. Hipotesis 2:

Psychological Capital berpengaruh positif terhadap Knowledge Sharing.

Modal psikologis mendorong individu untuk lebih terbuka dalam berbagi pengetahuan karena rasa percaya diri dan optimisme mendorong mereka merasa kontribusinya bernilai. Dosen dengan resiliensi tinggi pun lebih tahan terhadap penolakan ide. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Wang & Noe, 2010), yang menekankan bahwa individu dengan modal psikologis tinggi lebih cenderung terlibat dalam knowledge sharing secara sukarela.

3. Hipotesis 3:

Entrepreneurial Leadership berpengaruh positif terhadap Knowledge Sharing.

Pemimpin berjiwa kewirausahaan mendorong budaya terbuka, kolaboratif, dan inovatif, yang memperkuat praktik berbagi pengetahuan antar anggota organisasi. Karakteristik seperti pengambilan risiko, pemberdayaan, dan pemikiran ke depan menciptakan lingkungan yang mendorong dosen untuk aktif berbagi ide dan pengalaman. Menurut (Gupta et al., 2004), gaya kepemimpinan kewirausahaan berkontribusi dalam menciptakan komunitas belajar yang mendukung knowledge sharing.

4. Hipotesis 4:

Entrepreneurial Leadership berpengaruh positif terhadap Creative Performance.

Kepemimpinan kewirausahaan memberi ruang eksplorasi ide dan kebebasan bertindak yang memperkuat ekspresi kreatif dosen. Karakteristik pemimpin yang proaktif, visioner, dan suportif memungkinkan dosen lebih berani bereksperimen dalam pengajaran dan penelitian. Temuan ini konsisten dengan (Ling et al., 2008), yang menyatakan bahwa entrepreneurial leadership memfasilitasi kreativitas individu melalui budaya kerja yang inovatif.

5. Hipotesis 5 dan 6:

Knowledge Sharing memediasi hubungan antara Psychological Capital dan Entrepreneurial Leadership terhadap Creative Performance.

Berbagi pengetahuan menjadi jalur penting yang menghubungkan modal psikologis dan kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja kreatif. Dosen yang memiliki

semangat berbagi mampu mengubah potensi internal dan pengaruh eksternal menjadi aksi kreatif. Mediasi ini mendukung teori Resource-Based View dan Social Capital Theory, yang menekankan pentingnya pengetahuan sebagai sumber daya strategis dalam meningkatkan performa.

E. Novelty

Adapun yang menjadi pembeda dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah:

1. Model Teoritis Baru.

Penggabungan ketiga variabel yaitu, Psychological Capital, Entrepreneurial Leadership, kemudiannya Knowledge Sharing, dalam konteks Creative Performance dosen PTNBH di Indonesia. Penelitian ini berkontribusi memperkuat Bidang Ilmu: Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan pendekatan strategis berbasis teori Resource-Based View (RBV) dengan menekankan sumber daya internal (Psychological Capital, Entrepreneurial Leadership, dan Knowledge Sharing) sebagai dasar keunggulan kompetitif. Serta mendukung penelitian terdahulu yaitu Luthans (Psychological Capital), Covin dan Slevin (Entrepreneurial Leadership), serta Nonaka (Knowledge Sharing).

Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menggunakan teori motivasi atau manajemen kinerja. Serta Mengkombinasikan Psychological Capital dan Entrepreneurial Leadership sebagai prediktor utama, yang jarang diteliti sebelumnya dalam konteks kinerja kreatif dosen.

2. Alat Ukur Terstandarisasi.

Pengembangan instrumen pengukuran Creative Performance Dosen sudah terbukti valid dan reliabel berdasarkan dimensi-dimensi spesifik. Yang dapat dibuktikan dengan hasil analisis SEM.

Instrumen penelitian yang dikembangkan dari indikator-indikator pada penelitian terdahulu sehingga dapat membangun instrumen yang baru dan berbeda. Mengkombinasikan dari teori-teori yang ada sebelumnya sehingga terbentuk model instrumen baru.

3. Best practice

Menekankan konteks perguruan tinggi berbadan hukum di Indonesia, yang memiliki otonomi lebih besar dibanding PTN biasa untuk meningkatkan daya saing melalui peningkatan kreativitas dosen dalam Tridarma Perguruan Tinggi.

F. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada PTNBH Kemdiktisaintek. Sedangkan di Indonesia terdapat 125 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dibawah Kemdiktisaintek,

91 PTN dibawah Kemenag, 171 PTN Kementerian Mitra lainnya. Serta terdapat 2.841 Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dibawah Kemdiktisaintek dan 1.209 PTS dibawah Kemenag. Sehingga Total Perguruan Tinggi sebanyak 4.437 dengan jumlah dosen seluruhnya 331.026 orang dosen.

Keterbatasan penelitian ini juga dengan terbatasnya jumlah variabel predictor yang diduga dapat menyebabkan Creative Performance, menambahkan variabel lain seperti iklim organisasi atau dukungan teknologi untuk memperkaya model penelitian. Karena masih ada 47,3% variabel lain yang diduga dapat meningkatkan Creative Performance dosen. Dengan implementasi strategi-strategi tersebut, diharapkan kinerja kreatif dosen dapat meningkat secara signifikan, sehingga berkontribusi pada kualitas pendidikan tinggi di Indonesia.

Tentu keterbatasan penelitian ini akan menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam peningkatan Creative Performance sehingga berkontribusi pada kualitas pendidikan tinggi di Indonesia

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan terbukti secara empiris dan signifikan dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi Creative Performance dosen di Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH). Adapun ringkasan kesimpulan berdasarkan tujuh hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa Psychological Capital berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Creative Performance. Dosen yang memiliki tingkat harapan, efikasi diri, ketahanan, dan optimisme tinggi cenderung menunjukkan kreativitas yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas tridharma.
2. Hipotesis kedua membuktikan bahwa Psychological Capital juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Knowledge Sharing. Artinya, dosen yang memiliki kekuatan psikologis yang sehat lebih aktif dan terbuka dalam berbagi pengetahuan dengan kolega.
3. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Entrepreneurial Leadership berpengaruh positif langsung terhadap Knowledge Sharing. Pemimpin yang visioner, mendukung inovasi, dan memberi ruang berekspresi kepada dosen, menciptakan lingkungan yang mendorong berbagi pengetahuan.
4. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa Entrepreneurial Leadership juga berpengaruh langsung terhadap Creative Performance. Kepemimpinan yang

inspirasi dan berjiwa kewirausahaan mendorong dosen untuk berpikir kreatif, bertindak inovatif, dan lebih adaptif dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan.

5. Hipotesis kelima menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung Psychological Capital terhadap Creative Performance melalui Knowledge Sharing. Ini mengindikasikan bahwa kekuatan psikologis individu akan berdampak lebih besar terhadap kreativitas jika didukung oleh lingkungan kerja yang kolaboratif dan berbagi pengetahuan.

6. Hipotesis keenam menunjukkan bahwa Entrepreneurial Leadership juga berpengaruh tidak langsung terhadap Creative Performance melalui Knowledge Sharing. Artinya, kepemimpinan yang mendorong kolaborasi dan pertukaran pengetahuan memperkuat kontribusinya terhadap kinerja kreatif dosen.

7. Hipotesis ketujuh membuktikan bahwa Knowledge Sharing memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Creative Performance. Semakin tinggi intensitas berbagi pengetahuan di antara dosen, semakin tinggi pula kreativitas yang dihasilkan dalam kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi penting, baik secara teoretis maupun praktis, yang dapat dimanfaatkan oleh Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH), pengambil kebijakan, dan peneliti selanjutnya dalam meningkatkan Creative Performance dosen melalui penguatan Psychological Capital, Entrepreneurial Leadership, dan Knowledge Sharing.

1. Implikasi Teoretis

a. Penelitian ini memperkuat pendekatan Resource-Based View (RBV) yang menyatakan bahwa sumber daya internal organisasi seperti psikologis individu, gaya kepemimpinan, dan budaya berbagi pengetahuan merupakan modal strategis untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Temuan ini memperluas literatur manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan tinggi dengan memberikan bukti empiris bahwa Psychological Capital tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja kreatif dosen, tetapi juga memiliki peran penting dalam mendorong terciptanya budaya Knowledge Sharing.

b. Selain itu, penelitian ini memperkuat teori Entrepreneurial Leadership (Covin & Slevin, 1991), bahwa pemimpin yang inovatif, visioner, dan proaktif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pembaruan ide dan kolaborasi aktif, yang pada akhirnya meningkatkan Creative Performance. Demikian pula, temuan mengenai pengaruh signifikan Knowledge Sharing terhadap kreativitas dosen mendukung teori Nonaka (1995) bahwa pertukaran

pengetahuan adalah elemen kunci dalam penciptaan inovasi melalui konversi pengetahuan tacit menjadi eksplisit.

2. Implikasi Praktis (Manajerial)

Implikasi manajerial dari temuan ini mencakup empat area penting dalam pengelolaan sumber daya manusia akademik di PTNBH:

a. Penguatan Psychological Capital Dosen

Perguruan tinggi perlu merancang program pelatihan, coaching, dan mentoring untuk meningkatkan dimensi hope, self-efficacy, resilience, dan optimism dosen. Misalnya, dengan mengadakan workshop refleksi diri, pelatihan manajemen stres, atau pembinaan motivasi akademik yang berkelanjutan.

1. Pengembangan Entrepreneurial Leadership

Kepemimpinan di tingkat fakultas dan program studi harus dikembangkan agar lebih inovatif dan mendukung kreativitas dosen. PTNBH disarankan menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan kewirausahaan bagi dekan, kaprodi, dan pimpinan unit, agar mereka mampu mendorong ide-ide baru, memberi ruang eksperimen akademik, dan berani mengambil risiko terukur dalam pengelolaan tridharma.

2. Membangun Budaya Knowledge Sharing

Institusi harus menciptakan sistem dan budaya yang mendorong dosen untuk saling berbagi ide, pengalaman, dan hasil penelitian. Ini dapat difasilitasi melalui forum diskusi ilmiah rutin, seminar internal lintas departemen, dan platform digital berbasis komunitas pengetahuan.

3. Mendorong Creative Performance melalui Motivasi Intrinsik:

PTNBH perlu menjaga dan meningkatkan motivasi intrinsik dosen dalam menjalankan tugas tridharma. Pemberian penghargaan atas ide kreatif, pengakuan terhadap karya inovatif, dan pemberian ruang eksperimen dalam metode pembelajaran akan memperkuat keterlibatan dosen secara emosional dan profesional.

3. Implikasi bagi Pemerintah dan Institusi Lain

1. Pemerintah perlu memperhatikan bahwa peningkatan kinerja kreatif dosen tidak cukup hanya berbasis beban kerja administratif. Diperlukan kebijakan yang mendorong ruang inovasi, penguatan kapasitas psikologis dosen, dan penyederhanaan beban administratif. Digitalisasi sistem pelaporan tridharma dan revisi kebijakan penilaian jabatan fungsional berbasis kualitas karya dapat menjadi langkah strategis.

2. Model teoritis dalam penelitian ini juga dapat direplikasi pada Perguruan Tinggi Negeri non-PTNBH maupun Perguruan Tinggi Swasta, karena seluruh institusi memiliki potensi sumber daya internal yang serupa. Dengan memperkuat Psychological Capital, membangun kepemimpinan yang visioner, serta menciptakan budaya kolaboratif, institusi pendidikan tinggi secara luas dapat meningkatkan kapasitas inovatif dan daya saing global.

C. Rekomendasi

1. Penguatan Kompetensi Kepemimpinan Visioner

PTNBH perlu menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan kewirausahaan secara berkala bagi dekan, kaprodi, dan pimpinan unit agar mampu menginspirasi, mendorong inovasi, serta responsif terhadap perubahan dan peluang akademik.

2. Pengembangan Program Coaching untuk Pimpinan Akademik

Menerapkan program executive coaching guna meningkatkan kemampuan pimpinan dalam mengelola risiko, menyusun visi strategis, dan menciptakan iklim kerja yang mendorong kreativitas dosen.

3. Sistem Penilaian Kinerja Pimpinan Berbasis Inovasi

Menambahkan indikator kepemimpinan inovatif dan pemberdayaan dosen dalam evaluasi kinerja pimpinan fakultas/unit, untuk memastikan dukungan nyata terhadap peningkatan Creative Performance dosen.

4. Fasilitasi Ruang Eksperimen Akademik

Memberikan keleluasaan bagi dosen untuk mencoba pendekatan baru dalam riset dan pengajaran, dengan dukungan dari pimpinan sebagai fasilitator, bukan sekadar administrator.

Intelligentia - Dignitas

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, karena saya dapat berdiri di hadapan Bapak dan Ibu sekalian setelah melalui perjalanan panjang yang penuh tantangan dan pembelajaran. Titik ini, titik kelulusan doktor, bukanlah hasil dari usaha saya sendiri, melainkan buah dari bimbingan, dukungan, dan pengarahan yang tak ternilai dari Promotor, Kopromotor, Penguji dan para Dosen.

Perjalanan akademik ini penuh lika-liku, mulai dari penulisan proposal, riset yang mendalam, hingga proses sidang yang menantang. Setiap masukan dan kritik membangun dari Bapak/Ibu Dosen telah menjadi bekal berharga yang mengasah kemampuan saya secara intelektual dan pribadi. Semoga ilmu dan pengalaman yang telah saya peroleh dapat saya amalkan dan berkontribusi positif bagi masyarakat dan ilmu pengetahuan.

Dalam kesempatan ini, izinkan saya menyampaikan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya:

1. Kepada Bapak Prof. Dr. Komarudian, M.Si. selaku **Rektor** Universitas Negeri Jakarta. Bapak Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M,Bus. selaku **Direktur** Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Ibu Prof. Dr. Umi Widyastuti, SE, M.E. selaku **Koordinator Program Studi** Doktor Ilmu Manajemen, yang telah memberikan kesempatan, dan fasilitas yang telah diberikan selama saya menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi ini. Bimbingan dan kebijakan dari Pimpinan Pascasarjana sangat berarti bagi saya.
2. Saya haturkan penghargaan setinggi-tingginya Kepada Bapak **Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M,Bus. selaku promotor** dan Bapak **Dr. Suparno, M.Pd. selaku Ko-Promotor**, yang telah memberikan arahan serta membimbing saya secara langsung selama proses pendidikan dan riset berlangsung. Dukungan dan bantuan dari Promotor dan Ko-Promotor menjadi sumber motivasi yang luar biasa bagi saya untuk menyelesaikan studi doctoral dengan baik.
3. Kepada para **penguji** Internal dan Eksternal:
Bapak Dr. Mohammad Sofwan Effendi, M.Ed.,

Bapak Dr. Setyo Ferry Wibowo, M.Si.,

Ibu Dr. Sri Kartikowati, M.A. M.Bus.,

Bapak Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si., M.A.

Terima kasih atas masukan, kritik, dan saran yang konstruktif dari Bapak/Ibu penguji selama proses sidang dan perbaikannya. Pendapat dan pandangan yang diberikan tidak hanya meningkatkan kualitas disertasi saya, tetapi juga memperkaya wawasan dan pemahaman saya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Kepada **Ibu Prof. Dr. Ir. Sri Suning Kusumawardani, S.T., M.T.**, selaku Direktur Sumber Daya, Ditjen Pendidikan Tinggi Kemdiktisaintek, terima kasih atas izin, dukungan, dan pengertian, kepada saya dalam menyelesaikan disertasi ini. Saya sangat menghargai kesempatan dan kepercayaan yang diberikan, sehingga saya dapat menyeimbangkan tanggung-jawab di Pekerjaan dan Pendidikan. Semoga selanjutnya saya dapat lebih berkontribusi pada Institusi.
5. Kepada Bapak **Pauzan**, selaku Kasubdit Pengelolaan Karir Dosen dan Tendik dan Bapak **Iwan Winardi** selaku Ahli Madya Kompetensi Dosen dan Tendik, atas izin, motivasi, kelonggaran waktu serta bimbingan selama ini, semoga saya dapat memberikan manfaat, baik bagi saya pribadi dan institusi kita.
6. Kepada Ibu **Windi Kurnia Lestari**, Selaku Kasubdit Sarana dan Prasarana, juga sebagai **Sahabat** saya, terima kasih atas dukungan, doa dan bantuan yang telah diberikan selama perjalanan panjang studi doktoral saya. Mendengarkan keluhan kesah dan memberikan inspirasi tiada henti.
7. Kepada **Kasubag TU** (Ibu Effy Setyowati dan Tim TU), **Seluruh Ketua Tim** (Ibu Juniarti Dwi Lestari, Bapak Nafiron Musfiqinuddin, Ibu Rini Furqoniyati, Bapak Bagus Setiawan) dan **Penanggung Jawab program** (Mba Retno, Bu Yusni, Mba Jati, Mas Hikmat, Mas Fauzan, Teh euis, Mba Anis, Mas Asep, Mba Putri, Mas Najih, Mas Hanif, Mas Chandra) di Di lingkungan Direktorat Sumber Daya, Terima kasih atas dukungan yang selalu memberikan saya semangat untuk segera menyelesaikan disertasi ini.
8. Kepada **Tim BKD** (Prof Eko Hadi Sujiono, Prof Aan Komariah, Prof Rambat N. Sasongko, Prof Dwi Suhartanti, Bpk Dr. Zainal Arief, Mas Mahendra, Mas Alfian, Mas Tito) Terima kasih atas doa-doa baik, dan atas ilmu yang bermanfaat

selama ini.

9. Kepada 21 **Pimpinan Perguruan Tinggi Berbadan Hukum**, yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.
10. Terima kasih yang tak terhingga Kepada **Orang Tua Tercinta**, Ayah Albert Agus Townsend, Mama Tati Nurhayati, Ayah mertua Alm. Bapak Sugeng Sutrisno, dan Ibu Mertua Alm. Ibu Sehat Arief, yang tak pernah letih mendoakan yang terbaik dan memberi motivasi bagi saya untuk mengejar gelar Doktor. Semua perjuangan dan pencapaian ini berkat doa-doa baik yang tidak pernah putus, semoga Allah SWT. Senantiasa membalas setiap kebaikan dan pengorbanan Ayah, Mama, Ayah Mertua, dan Ibu Mertua.
11. Kepada **Suami** Tercinta Muhammad Taufid Hidayat, Terima kasih atas izin, kepercayaan, dan dukungan yang telah diberikan. Tanpa doa, pengertian, dan semangat yang selalu diberikan, saya tidak akan sampai pada tahap ini. Terima kasih untuk terus mendukung setiap langkah dan mimpi saya. Dukungan suami menjadi sumber kekuatan dan semangat untuk terus maju, serta melewati proses ini dengan lebih ringan.
12. Kepada **anak-anak** tersayang: Khalisha Uzma Qisya Ramadhani, Khalifa Uzma Adzkia, dan Muhammad Khalid Al Fatih. Terima kasih sudah memberi izin, pengertian, dukungan kepada mama untuk melanjutkan sekolah. Terima kasih sudah memahami waktu mama yang terbagi karena kuliah dan bekerja di kantor. Kalian alasan terbesar mama untuk terus belajar dan berjuang. Semoga kalian tumbuh menjadi anak-anak yang mandiri, kuat dan selalu semangat mengejar cita-cita.
13. Kepada **adik-adik** tersayang Sanny Nuraeni & Bayu Faradissa, Tsana Tsauzan & Ghuzan Arie Vatana; **serta Kaka dan Adik Ipar Tersayang**; Kak Indra & Kak Cucu, Ka Dedi & Kak Indah, Ijal & Nana, Ade & Tika yang selalu memberikan semangat dalam melewati tantangan penyelesaian studi ini.
14. Kepada **Seluruh Dosen** yang pernah mengajar dan membimbing saya, Terima kasih setinggi-tingginya atas ilmu dan ketulusan yang diberikan.
15. Kepada Seluruh **Rekan Kerja** di Direktorat Sumber Daya, Ditjen Pendidikan Tinggi Kemdiktisaintek, khususnya Tim Kerja Karier Dosen dan Tendik yang telah memberi dukungan, motivasi dan semangat dalam penyelesaian disertasi

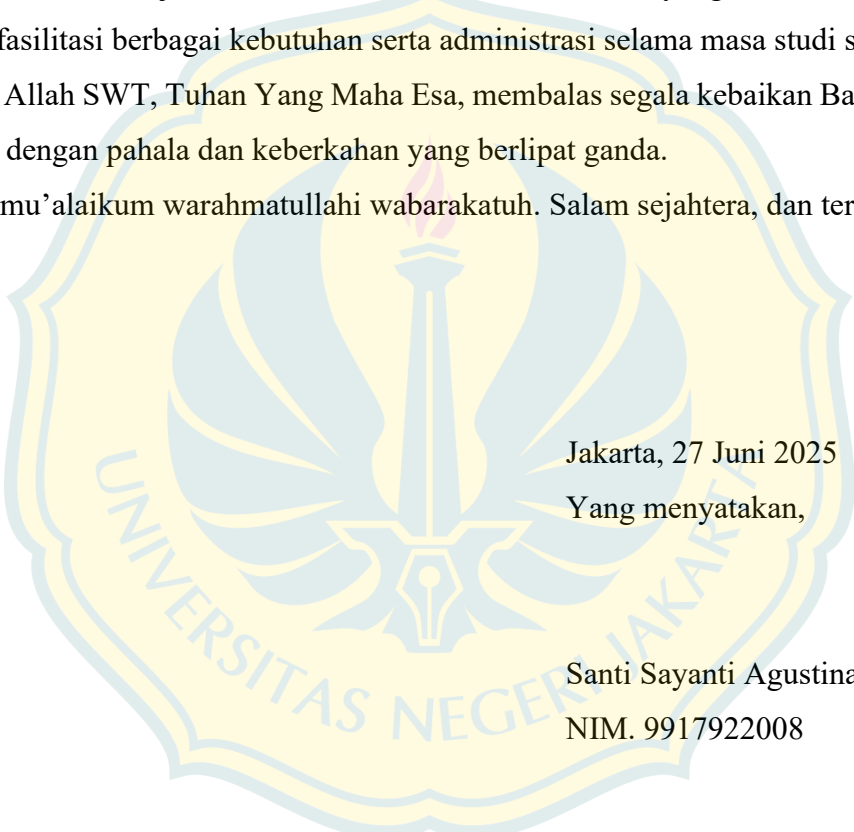
ini. Terima kasih atas bantuan dan kerjasama selama ini. Tentunya sangat membantu kelancaran proses akademik saya dan juga penyelesaian tugas-tugas.

16. Para sahabat, Teman-teman **angkatan 2022** S3 Ilmu Manajemen, yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, atas dukungan, motivasi serta berbagi pengetahuan dalam membantu proses penyelesaian disertasi ini.

17. Tim **Layanan Akademik UNJ**, Mba Putri, Mba Khusnul, Mba Nensi, Mas Khairil, Mas Panji, Mba Idam, dan seluruh tim UNJ yang mendukung dan memfasilitasi berbagai kebutuhan serta administrasi selama masa studi saya.

Semoga Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, membalas segala kebaikan Bapak/Ibu sekalian dengan pahala dan keberkahan yang berlipat ganda.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Salam sejahtera, dan terima kasih.



Jakarta, 27 Juni 2025

Yang menyatakan,

Santi Sayanti Agustina

NIM. 9917922008

Intelligentia - Dignitas

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullohi Wabarokatuh.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa, karena ijin-Nyalah penulis dapat menyelesaikan disertasi ini yang berjudul judul “Model Kinerja Kreatif Dosen Perguruan Tinggi Berbadan Hukum Di Indonesia: Modal Psikologis, Kepemimpinan Kewirausahaan, Dan *Knowledge Sharing*”. Disertasi ini merupakan syarat untuk mendapatkan gelar Doktor di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Dalam disertasi ini mengungkapkan seberapa jauh keterlibatan variable *Knowledge Sharing*, *Entrepreneurial Leadership*, dan *Psychological Capital* terhadap *Creative Performance* Dosen di Indonesia. Semakin besar keterlibatan variable terhadap variable lainnya maka variable tersebut menjadi semakin penting untuk diperhatikan terutama dalam hal yang berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan di dalam penulisan disertasi ini dan masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap adanya masukan dan saran dari berbagai pihak untuk dapat menjadi masukan pada penelitian selanjutnya yang akan dilakukan oleh penulis.

Wassalamualaikum Warohmatullohi Wabarokatuh.

Jakarta, 27 Juni 2025

Yang menyatakan,

Santi Sayanti Agustina

NIM. 9917922008

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI	i
BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI	iii
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	v
SURAT PERNYATAAN.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
RINGKASAN.....	xi
UCAPAN TERIMA KASIH	xxviii
KATA PENGANTAR	xxxii
DAFTAR ISI	xxxiv
DAFTAR GAMBAR	xxxviii
DAFTAR TABEL	xl
DAFTAR LAMPIRAN.....	xliv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	16
C. Pembatasan Penelitian	17
D. Rumusan Masalah.....	17
E. Tujuan Penelitian.....	18
F. Kegunaan Hasil Penelitian.....	19
G. <i>State Of The Art</i>	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA	25
A. Kajian Teori.....	25
1. Variabel Terikat atau Dependent Variable (Y)	28
2. Variabel Bebas atau Independent Variable (X).....	40
B. Hasil Penelitian Relevan.....	54
C. Kerangka Teoritik.....	61

D. Hipotesis Penelitian.....	69
BAB III METODE PENELITIAN	71
A. Jenis Penelitian.....	71
B. Tempat dan Waktu Penelitian	72
C. Metode Penelitian.....	72
D. Populasi dan Sampel	73
E. Teknik Pengumpulan Data	75
F. Instrumen Variabel Terikat	76
1. Variabel <i>Creative Performance</i>	76
G. Instrumen Variabel Bebas	78
1. Variabel Psychological Capital.....	79
2. Variabel Entrepreneurial Leadership	81
3. Variabel Knowledge Sharing	83
4. Jenis Instrumen Variabel Bebas	84
5. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas Variabel Bebas	84
H. Teknik Analisa Data.....	85
I. Hipotesis Statistika.....	88
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	91
A. Deskripsi Data	91
1. Data Penelitian	91
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	93
B. Hasil Analisis Deskriptif	119
1. Variabel <i>Psychological Capital</i>	121
2. Variabel <i>Entrepreneurial Leadership</i>	130
3. Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	137
4. Variabel <i>Creative Performance</i>	142
5. Rekapitulasi Analisis Deskriptif	151
C. Pengujian Persyaratan Analisis Data Verifikatif.....	153
1. Uji Kecocokan Model	153
2. Outer Model	153
3. Pengukuran Validitas	154
4. Pengukuran Reliabilitas	158

5. <i>Outer Loadings / Factor Loading</i>	159
6. Inner Model	160
7. Uji Kolinearitas (Collinearity Test).....	161
8. R-Square	161
9. F-Square	162
10. <i>Path Coefficients</i>	163
D. Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Analisis SEM)	165
E. Pengujian Hipotesis	176
F. Temuan Penelitian	177
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	178
1. Pengaruh <i>Psychological Capital</i> (PC) terhadap <i>Creative Performance</i> (CP)	178
2. Pengaruh <i>Psychological Capital</i> (PC) terhadap <i>Knowledge Sharing</i> (KS)	181
3. Pengaruh <i>Entrepreneurial Leadership</i> (EL) terhadap <i>Knowledge Sharing</i> (KS)	184
4. Pengaruh <i>Entrepreneurial Leadership</i> (EL) terhadap <i>Creative Performance</i> (CP)	187
5. Pengaruh <i>Psychological Capital</i> (PC) terhadap <i>Creative Performance</i> (CP) dengan mediasi <i>Knowledge Sharing</i> (KS).....	191
6. Pengaruh <i>Entrepreneurial Leadership</i> (EL) terhadap <i>Creative Performance</i> (CP) dengan mediasi <i>Knowledge Sharing</i> (KS).....	195
7. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> (KS) terhadap <i>Creative Performance</i> (CP)	200
H. Kebaruan Penelitian.....	203
I. Keterbatasan Penelitian	204
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	205
A. Kesimpulan.....	205
B. Implikasi Penelitian	207
C. Rekomendasi	210
.....	216
DAFTAR PUSTAKA	217

LAMPIRAN INSTRUMEN	235
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	235
Lampiran 2. Responden Penelitian	249
Lampiran 3. Data Skala Likert	266
Lampiran 4. Data Hasil SEM	268
RIWAYAT HIDUP	273

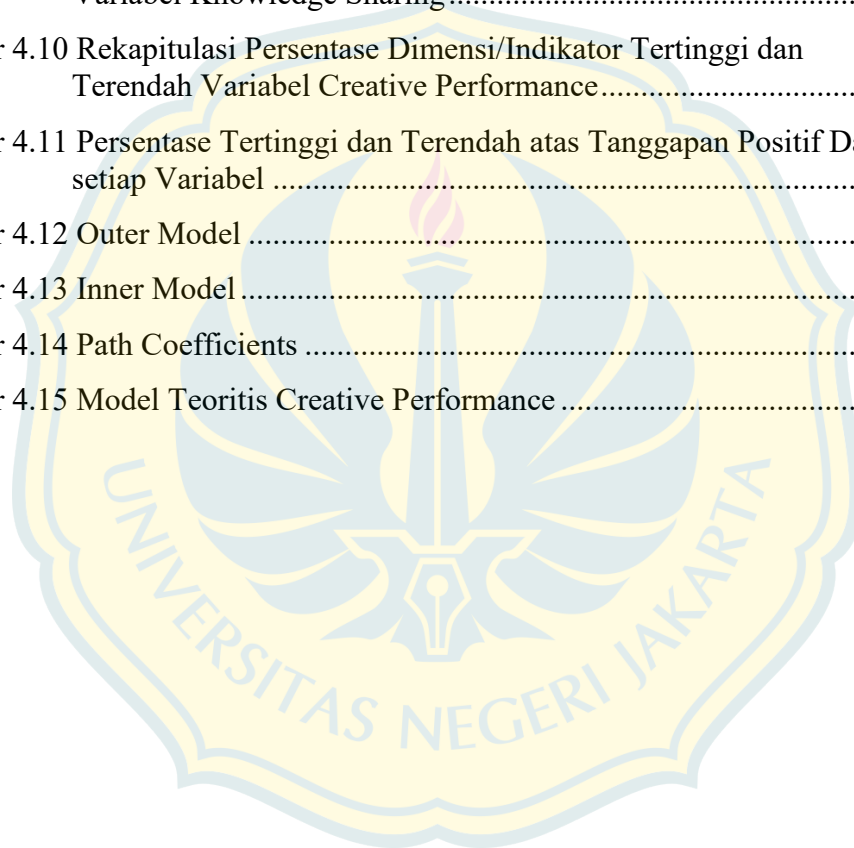


Intelligentia - Dignitas

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Peringkat Penelitian Indonesia Indonesia di Dunia, Data Scimago Tahun 1996 - 2024	2
Gambar 1.2 Peringkat Penelitian Indonesia di Asia, Data Scimago Tahun 1996-2024.....	3
Gambar 1.3 Rerata Persentase Luaran Penelitian dan PkM dalam Bentuk Jurnal DT Terindeks Scopus Sinta 2 dalam 3 Tahun.....	4
Gambar 1.4 Sebaran Publikasi Ilmiah Internasional di Indonesia Tahun 2015 - 2019	5
Gambar 1.5 Sebaran Publikasi Ilmiah Internasional di PTNBH Indonesia Tahun 2019 – 2024.....	5
Gambar 1.6 Rasio Publikasi PTNBH selama 5 tahun (2019 – 2024).....	7
Gambar 1.7 Jumlah Publikasi Ilmiah Internasional Bereputasi di PTN BLU Indonesia Tahun 2019 - 2023	8
Gambar 1.8 Pendanaan Pengabdian Kepada Masyarakat Di Perguruan Tinggi Dikti Kemdikbudristek Tahun 2022 – 2024.....	9
Gambar 1.9 Laporan Kinerja Dosen – Beban Kerja Dosen di Indonesia Tahun Ajaran 2023/2024 genap	10
Gambar 1.10 Peta Perkembangan Model Publikasi Imliah Mengenai Variable yang Diteliti.....	20
Gambar 1.11 Visualisasi Density Peta Perkembangan Model Publikasi Tentang Variabel Penelitian	21
Gambar 1.12 Overlay Visualization Peta Perkembangan Model Publikasi Tentang Variabel Penelitian	21
Gambar 2.1 Komponen/Dimensi Creative Performance menurut Amabile 1983	35
Gambar 2.2 Komponen/Dimensi Creative Performance menurut Amabile 1998	36
Gambar 2.3 Komponen//Dimensi Creative Performance menurut Amabile dan Pratt 2016	37
Gambar 2. 4 Kerangka Penelitian.....	69
Gambar 3.1 Model Teoritik Creative Performance	73
Gambar 4.1 Jumlah Responden di PTNBH.....	93
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	94
Gambar 4.3 Usia Responden	94
Gambar 4.4 Pendidikan Responden.....	95

Gambar 4.5 Jabatan Akademik Responden.....	95
Gambar 4.6 Masa Kerja Responden.....	96
Gambar 4.7 Rekapitulasi Persentase Dimensi/Indikator Tertinggi dan Terendah Setiap Variabel Psychological Capital.....	129
Gambar 4.8 Rekapitulasi persentase Indikator Tertinggi dan Terendah Variabel Entrepreneurial Leadership	136
Gambar 4.9 Rekapitulasi persentase Indikator Tertinggi dan Terendah Variabel Knowledge Sharing.....	141
Gambar 4.10 Rekapitulasi Persentase Dimensi/Indikator Tertinggi dan Terendah Variabel Creative Performance.....	149
Gambar 4.11 Persentase Tertinggi dan Terendah atas Tanggapan Positif Dari setiap Variabel	151
Gambar 4.12 Outer Model	154
Gambar 4.13 Inner Model.....	163
Gambar 4.14 Path Coefficients	165
Gambar 4.15 Model Teoritis Creative Performance	203



Intelligentia - Dignitas

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perhitungan Rasio Publikasi PTNBH selama 5 Tahun (2019-2024)	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	54
Tabel 3.1 Daftar Jumlah Dosen PTNBH Kemdiktisaintek Tahun 2023	74
Tabel 3.2 Penyebaran Proporsi Sampel	75
Tabel 3.3 Instrumen Creative Performance	77
Tabel 3.4 Instrumen Faktor <i>Psychological Capital</i>	79
Tabel 3.5 Instrumen Entrepreneurial Leadership	82
Tabel 3.6 Instrumen Knowledge Sharing	83
Tabel 4.1 Surat Izin Penelitian	91
Tabel 4.2 Profile Responden Penelitian	93
Tabel 4.3 Crosstab Umur terhadap Perguruan Tinggi	96
Tabel 4.4 Crosstab Pendidikan terhadap Perguruan Tinggi	97
Tabel 4.5 Crosstab Jabatan Akademik terhadap Perguruan Tinggi	98
Tabel 4.6 Crosstab Masa Kerja terhadap Perguruan Tinggi	99
Tabel 4.7 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP1	100
Tabel 4.8 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP2	101
Tabel 4.9 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP3	101
Tabel 4.10 Detail Responden CP3 Memilih Kadang-kadang Berdasarkan Usia	102
Tabel 4.11 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP4	103
Tabel 4.12 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP5	103
Tabel 4.13 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP6	104
Tabel 4.14 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP7	104
Tabel 4.15 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP8	105
Tabel 4.16 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP9	106
Tabel 4.17 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP10	106
Tabel 4.18 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP11	107
Tabel 4.19 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP12	107
Tabel 4.20 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP13	108
Tabel 4.21 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP14	108

Tabel 4.22 Detail Responden CP14 Memilih Kadang-kadang Berdasarkan Usia	109
Tabel 4.23 Crosstab jabatan akademik terhadap indikator CP15.....	110
Tabel 4.24 Usia PTNBH	111
Tabel 4.25 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP1	112
Tabel 4.26 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP2	112
Tabel 4.27 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP3	113
Tabel 4.28 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP4	113
Tabel 4.29 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP5	114
Tabel 4.30 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP6	114
Tabel 4.31 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP7	115
Tabel 4.32 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP8	115
Tabel 4.33 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP9	116
Tabel 4.34 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP10	116
Tabel 4.35 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP11	117
Tabel 4.36 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP12	117
Tabel 4.37 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP13	118
Tabel 4.38 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP14	118
Tabel 4.39 Crosstab Usia PTNBH terhadap indikator CP15	119
Tabel 4.40 Tanggapan Responden Dimensi Harapan (Hope).....	122
Tabel 4.41 Tanggapan Responden Dimensi Keyakinan Diri (Self-Efficacy).....	123
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Dimensi Ketahanan (Resilience)	125
Tabel 4.43 Tanggapan Responden Dimensi Optimisme (Optimism)	127
Tabel 4.44 Detail Responden Indikator PC10.....	128
Tabel 4.45 Tanggapan Responden Dimensi Secara efektif menginspirasi	130
Tabel 4.46 Detail Responden Indikator EL2.....	132
Tabel 4.47 Detail Responden Indikator EL3.....	133
Tabel 4.48 Tanggapan Responden Dimensi Mendorong Proses Kreatif	134
Tabel 4.49 Tanggapan Responden dimensi Penyumbangan Pengetahuan (Knowledge Donating)	137
Tabel 4.50 Detail Responden Indikator KS4	139
Tabel 4.51 Tanggapan Responden dimensi Pengumpulan Pengetahuan (Knowledge Collecting)	139

Tabel 4.52 Tanggapan Responden Dimensi Motivasi intrinsik untuk melakukan tugas.....	142
Tabel 4.53 Tanggapan Responden Dimensi Keterampilan dalam domain tugas	145
Tabel 4.54 Tanggapan Responden <i>Dimensi</i> Proses yang relevan dengan kreativitas	147
Tabel 4.55 Uji Kecocokan Model.....	153
Tabel 4.56 Nilai Average Variance Extracted (AVE).....	155
Tabel 4.57 Output Nilai Cross Loadings	156
Tabel 4.58 Discriminant Validity	157
Tabel 4.59 Tabel HTMT.....	157
Tabel 4.60 Output Cronbachs alpha	158
Tabel 4.61 Output Composite Reliability.....	159
Tabel 4.62 Ouput Nilai Outer Loadings	159
Tabel 4.63 Variance Inflation Factor.....	161
Tabel 4.64 R-square.....	161
Tabel 4.65 F-square	162
Tabel 4.66 Path Coefficients	163
Tabel 4.67 Nilai Factor Loading Harapan (hope).....	166
Tabel 4.68 Nilai Factor Loading Keyakinan Diri (Self-Efficacy).....	166
Tabel 4.69 Nilai Factor Loading Ketahanan (Resilience)	167
Tabel 4.70 Nilai Factor Loading Optimisme (Optimism)	168
Tabel 4.71 Nilai Factor Loading Secara efektif menginspirasi	169
Tabel 4.72 Nilai Factor Loading Mendorong proses kreatif	170
Tabel 4.73 Nilai Factor Loading Penyumbangan Pengetahuan (Knowledge Donating)	171
Tabel 4 74 Nilai Factor Loading Pengumpulan Pengetahuan (Knowledge Collecting)	172
Tabel 4.75 Nilai Factor Loading Motivasi intrinsik untuk melakukan tugas	173
Tabel 4.76 Nilai Factor Loading Keterampilan dalam domain tugas.....	174
Tabel 4.77 Nilai Factor Loading Proses yang relevan dengan kreativitas	175
Tabel 4.78 Pengujian Hipotesis	176
Tabel 4.79 Path Coefficients PC terhadap CP	181
Tabel 4.80 Path Coefficients PC terhadap KS.....	184

Tabel 4.81 Path Coefficients EL terhadap KS	187
Tabel 4.82 Path Coefficients EL terhadap CP.....	191
Tabel 4.83 Path Coefficients PC terhadap CP dimediasi KS.....	195
Tabel 4.84 Path Coefficients PC terhadap CP dimediasi KS.....	200
Tabel 4.85 Path Coefficients KS terhadap CP	202



Intelligentia - Dignitas

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	235
Lampiran 2. Responden Penelitian	249
Lampiran 3. Data Skala Likert	266
Lampiran 4. Data Hasil SEM	268



Intelligentia - Dignitas