

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
BUDAYA ORGANISASI, DAN *AGILE LEARNING*  
TERHADAP KINERJAINOVASI DOSEN  
MELALUI PENGAMBILAN KEPUTUSAN  
DI UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA**



**IKA KARTIKA  
9917923008**

Disertasi diajukan kepada Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta  
dalam Rangka memenuhi Persyaratan memperoleh gelar Doktor

**SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2026**

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

Promotor

Kopromotor



**Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si**

**Prof. Dr. Corry Yohana, M.M**

Tanggal : 6 April 2026

Tanggal : 7 April 2026

**NAMA**

**TANDA TANGAN**    **TANGGAL**

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



10 April 2026

**Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E**





9 April 2026

Nama : **Ika Kartika**  
No. Registrasi : 9917923008  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Tanggal Lulus : 06 April 2026







**LEMBAR PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN  
UJIAN TERTUTUP**

No	Nama & Jabatan	Saran Perbaikan	Letak Tindak Perbaikan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Diperjelas gambaran kinerja inovasi dosen yang telah lama mengajar.</li> <li>2 Dijelaskan kemungkinan perbedaan kinerja inovasi antara dosen Lektor dan Lektor Kepala</li> </ol>	Bab III, IV	
2	Prof. Dr. Umi Widiyasuti, S.E., M.F. (Sekretaris)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Tambahkan penjelasan keterkaitan karakteristik responden dengan konsep <i>agile learning</i>, khususnya berdasarkan masa kerja (11–15 tahun dan 16–20 tahun) serta perbedaan unit kerja/fakultas.</li> <li>2 Perjelas bagaimana kepemimpinan transformasional dalam konteks penelitian ini dapat mendukung dan mendorong berkembangnya proses <i>agile learning</i> pada dosen di lingkungan perguruan tinggi.</li> </ol>	Bab III, IV	
3	Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si. (Promotor)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Di antara semua variabel independen, jelaskan variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja inovasi dosen.</li> </ol>	Bab III, IV	
4	Prof. Dr. Corry Yohana, M.M. (Kopromotor)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Jelaskan kontribusi penelitian ini.</li> <li>2 Mengapa menggunakan SEM-PLS, bukan regresi linier?</li> <li>3 Jelaskan lebih lanjut keunggulan metodologis SEM dalam model mediasi ini?</li> </ol>	Bab I, IV, V	
5	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si. (Penguji 1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Mengapa terdapat satu hipotesis yang tidak signifikan (KT → PK)?</li> </ol>	Bab II, III, IV	

		<p>Perlu dipertajam alasan teoritis dan kontekstualnya.</p> <p>2 Mengkaji kembali angka dan koefisien model, khususnya perbandingan model dengan dan tanpa mediasi.</p> <p>3 Jelaskan mana yang lebih besar pengaruhnya, dengan mediasi atau tanpa mediasi, dan apa implikasinya.</p> <p>4 Tegaskan mengapa hipotesis diasumsikan positif tetapi hasilnya negatif/tidak signifikan.</p>		
6	Darma Rika Swaramarinda, M.S.E., Ph.D. (Penguji 2)	1 Dielaborasi peran pengambilan keputusan sebagai mediator serta penentuan jenis mediasi dalam model penelitian.	Bab III, IV	
7	Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si., M.A (Penguji Eksternal)	<p>1 Dikemukakan mekanisme mediasi variabel pengambilan keputusan secara teoritis dan empiris dalam model penelitian.</p> <p>2 Ditegaskan proposisi teoritis baru disertasi terhadap teori kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, <i>agile learning</i>, dan kinerja inovasi dosen.</p> <p>3 Dirinci makna substantif dan operasional konsep <i>agile learning</i> dalam konteks penelitian pada dosen perguruan tinggi.</p>	Bab III, IV	
Judul Disertasi:				
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan <i>Agile learning</i> terhadap Kinerja Inovasi Dosen melalui Pengambilan Keputusan di Universitas Mercu Buana Jakarta				
Nama		: Ika Kartika		
No. Registrasi		: 9917923008		
Program Studi		: Ilmu Manajemen		

## BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP

Nama : Ika Kartika  
NIM : 9917923008  
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus. (Ketua)		15-4-2026
2	Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E. (Sekretaris)		14-4-2026
3	Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si (Promotor)		14-4-2026
4	Prof. Dr. Corry Yohana, M.M (Co-promotor)		14-4-2026
5	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si (Penguji)		14-4-2026
6	Dr. Darma Rika Swaramarinda, M.SE., Ph.D (Penguji)		14-4-2026
7	Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si., M.A (Penguji Luar)		13-4-2026

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Ika Kartika  
NIM : 9917923008  
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta/30 Juli 1961  
Program : Pascasarjana  
Program studi : Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan *Agile Learning* terhadap Kinerja Inovasi Dosen melalui Pengambilan Keputusan di Universitas Mercu Buana Jakarta” merupakan karya 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.

Yang membuat pernyataan  
Penulis

A handwritten signature in blue ink is written over a yellow 10,000 Rupiah stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', and '58A42AMX372196551'. The signature is written in a cursive style.

Ika Kartika  
9917923008

## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Ika Kartika  
NIM : 9917923008  
Jenjang : S 3 (Doktor)  
Program studi : Ilmu Manajemen  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan *Agile Learning* terhadap Kinerja Inovasi Dosen melalui Pengambilan Keputusan di Universitas Mercu Buana Jakarta.

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 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.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari terdapat 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 sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Yang membuat pernyataan

Penulis



Ika Kartika

9917923008

**HALAMAN PERNYATAAN COPYRIGHT TRANSFER TUGAS AKHIR  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

**HALAMAN PERNYATAAN COPYRIGHT TRANSFER TUGAS AKHIR UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama Lengkap : Ika Kartika  
No. Registrasi : 9917923008  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Fakultas : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jenis Karya : Disertasi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Jakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas Disertasi saya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan *Agile learning* terhadap Kinerja Inovasi Dosen melalui Pengambilan Keputusan di Universitas Mercu Buana Jakarta" beserta perangkat yang ada. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Yang membuat pernyataan

Penulis



Ika Kartika

9917923008



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://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 : IKA KARTIKA  
NIM : 9917923008  
Fakultas/Prodi : Sekolah Pascasarjana/ S3 Ilmu Manajemen  
Alamat email : ikakartika3065@gmail.com

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

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

yang berjudul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI,  
DAN AGILE LEARNING TERHADAP KINERJA INOVASI DOSEN MELALUI  
PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan dan Kearsipan 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 30 April 2026

Penulis

( IKA KARTIKA )  
nama dan tanda tangan

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN *AGILE LEARNING* TERHADAP KINERJA INOVASI DOSEN MELALUI PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *agile learning* terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan sebagai variabel mediasi di Universitas Mercu Buana Jakarta. Latar belakang penelitian ini didasari oleh rendahnya capaian inovasi akademik dosen di era digital meskipun kebijakan strategis seperti insentif publikasi dan pelatihan kompetensi telah diterapkan. Hal tersebut menunjukkan perlunya pendekatan manajerial yang integratif dan partisipatif.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). Populasi penelitian adalah dosen Universitas Mercu Buana, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Variabel penelitian terdiri dari kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), *agile learning* (X3), pengambilan keputusan (Z), dan kinerja inovasi dosen (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *agile learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan serta kinerja inovasi dosen. Pengambilan keputusan juga terbukti memediasi hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja inovasi. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang inspiratif, budaya kolaboratif, dan pembelajaran tangkas membentuk ekosistem akademik yang inovatif dan adaptif.

Penelitian ini berkontribusi dalam memperkuat teori perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia di pendidikan tinggi. Secara praktis, hasilnya dapat menjadi dasar bagi pimpinan perguruan tinggi untuk merancang kebijakan pengembangan dosen berbasis partisipasi, pembelajaran berkelanjutan, dan pengambilan keputusan inklusif.

**Kata kunci:** kinerja inovasi dosen; kepemimpinan transformasional; budaya organisasi; *agile learning*; pengambilan keputusan.

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,  
ORGANIZATIONAL CULTURE, AND AGILE LEARNING ON  
LECTURERS' INNOVATION PERFORMANCE WITH  
DECISION-MAKING AS A MEDIATING VARIABLE  
AT UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of transformational leadership, organizational culture, and agile learning on lecturers' innovation performance, with decision-making as a mediating variable at Universitas Mercu Buana Jakarta. The study was motivated by the suboptimal level of academic innovation performance among faculty members despite the implementation of various human resource development policies in the digital era.*

*A quantitative approach was employed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The population consisted of 895 permanent faculty members, with 269 respondents selected through proportionate stratified random sampling. The variables examined in this study include transformational leadership, organizational culture, agile learning, decision-making, and faculty innovation performance.*

*The findings indicate that transformational leadership, organizational culture, and agile learning have a positive and significant effect on decision-making. Organizational culture and agile learning also demonstrate a direct positive and significant effect on faculty innovation performance. However, transformational leadership does not show a significant direct effect on innovation performance. Decision-making is found to have a significant negative effect on innovation performance and mediates the relationships among variables in a weakening direction.*

*These findings suggest that faculty innovation performance is shaped not only by leadership and organizational culture but also by the nature of the decision-making system. Bureaucratic and less participatory decision-making mechanisms may limit creativity and innovative initiatives within higher education institutions.*

**Keywords:** *lecturers' innovation performance; transformational leadership; organizational culture; agile learning; decision-making.*

## ACKNOWLEDGEMENT

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan kekuatan-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Agile Learning terhadap Kinerja Inovasi Dosen melalui Pengambilan Keputusan di Universitas Mercu Buana Jakarta.*” Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, teladan bagi umat manusia.

Penyusunan disertasi ini merupakan proses akademik yang panjang dan penuh tantangan, pengorbanan, dan pembelajaran. Berbagai bentuk dukungan, bimbingan, dan kerja sama dari banyak pihak telah memberikan kekuatan dan inspirasi yang sangat berarti dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si, selaku Promotor, atas bimbingan yang luar biasa, arahan yang tajam dan penuh kebijaksanaan, serta kesabarannya dalam mengarahkan setiap tahap penelitian dan penulisan disertasi ini. Ketelitian beliau dalam memberikan masukan telah memperkuat kualitas akademik dan metodologi penelitian ini.

Prof. Dr. Corry Yohana, M.M., selaku Co-Promotor, atas perhatian, koreksi konstruktif, serta dorongan yang terus menerus sehingga disertasi ini dapat tersusun dengan lebih baik, komprehensif, dan ilmiah.

Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E. selaku Koordinator Program Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, atas dukungan, arahan akademik, dan kesempatan yang diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan studi ini dengan baik.

Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si, selaku Penguji Internal, atas arahan, kritik akademik yang tajam, serta masukan strategis yang sangat berharga selama proses seminar proposal, seminar kelayakan, hingga ujian tertutup, sehingga di-

sertasi ini menjadi lebih terarah dan memiliki kualitas akademik yang lebih baik.

Darma Rika Swaramarinda, M.S.E., Ph.D, selaku Penguji Internal, atas penilaian, kritik konstruktif, serta saran-saran akademik yang sangat berharga selama seminar proposal, seminar kelayakan, hingga ujian tertutup, sehingga disertasi ini dapat disempurnakan secara substansial dan memiliki kontribusi ilmiah yang lebih kuat.

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus., selaku Ketua Sidang Ujian Terbuka, Guru Besar Tetap Universitas Negeri Jakarta, dan Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, atas kepemimpinan sidang yang bijaksana, arahan akademik yang komprehensif, serta perspektif strategis yang sangat berharga dalam penyempurnaan disertasi ini.

Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E., selaku Sekretaris Sidang Ujian Terbuka, atas dukungan, ketelitian, serta kontribusi dalam kelancaran proses akademik selama pelaksanaan ujian terbuka.

Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si., M.A., selaku Penguji Luar, Guru Besar Tetap Universitas Pertahanan Republik Indonesia, atas masukan ilmiah yang kritis, sudut pandang yang luas, serta penguatan substansi akademik yang sangat berarti bagi penyempurnaan disertasi ini.

Jakarta, 6 Maret 2026

Penulis,



Ika Kartika

9917923008

## KATA PENGANTAR

### KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, penulis memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia menuju jalan kebenaran.

Berkat izin Allah SWT serta dukungan dari berbagai pihak, disertasi yang berjudul *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Agile Learning terhadap Kinerja Inovasi Dosen melalui Pengambilan Keputusan di Universitas Mercu Buana Jakarta"* ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Doktor pada Program Studi Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E., Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si., dan Prof. Dr. Corry Yohana, M.M., atas bimbingan dan arahan selama proses penyusunan disertasi ini, serta kepada Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si., dan Darma Rika Swaramarinda, M.S.E., Ph.D., atas penilaian dan masukan akademik yang sangat berharga.

Penghargaan juga penulis sampaikan kepada Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus., dan Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si., M.A., atas penilaian dan masukan ilmiah dalam pelaksanaan ujian terbuka yang berkontribusi terhadap penyempurnaan disertasi ini.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan. Semoga disertasi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pendidikan tinggi.

Jakarta, 6 Maret 2026

Penulis,



**Ika Kartika**

9917923008

## RINGKASAN DISERTTASI

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan pendidikan tinggi global menunjukkan bahwa kinerja inovasi dosen merupakan indikator strategis dalam menentukan daya saing institusi pendidikan tinggi. Di era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0, dosen tidak lagi hanya dituntut memenuhi kewajiban Tri Dharma Perguruan Tinggi, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan organisasi yang mampu menghasilkan inovasi pembelajaran, penelitian bereputasi, serta kontribusi sosial yang berdampak dan berkelanjutan.

Meskipun berbagai kebijakan seperti insentif publikasi, pelatihan kompetensi, serta dukungan teknologi telah diterapkan, capaian inovasi dosen di Universitas Mercu Buana Jakarta belum menunjukkan peningkatan yang proporsional dalam kualitas publikasi bereputasi, hilirisasi penelitian, maupun inovasi pembelajaran berbasis teknologi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa persoalan kinerja inovasi tidak semata-mata berkaitan dengan kompetensi

individual, tetapi juga mencerminkan kesenjangan antara kebijakan kelembagaan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia pada tingkat operasional.

Kepemimpinan transformational, budaya organisasi, dan *agile learning* dalam konteks manajemen sumber daya manusia akademik, dipandang sebagai tiga pilar strategis dalam membangun ekosistem inovasi. Kepemimpinan transformasional mendorong visi bersama, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual; budaya organisasi membentuk nilai kolektif, kolaborasi, dan keberanian bereksperimen; sementara *agile learning* merepresentasikan kapasitas dosen untuk belajar secara adaptif, reflektif, dan responsif terhadap perubahan.

Namun demikian, kajian terdahulu umumnya masih bersifat parsial dan linier, dengan menguji pengaruh masing-masing variabel secara terpisah terhadap kinerja. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model struktural yang komprehensif,

khususnya dengan menempatkan pengambilan keputusan sebagai mekanisme mediasi dalam konteks perguruan tinggi swasta di Indonesia, masih relatif terbatas.

Kualitas pengambilan keputusan dalam praktik organisasi, berperan strategis dalam menerjemahkan visi kepemimpinan, nilai budaya, dan kapasitas pembelajaran menjadi kinerja inovasi yang nyata.

Selain itu, praktik pengambilan keputusan akademik yang cenderung bersifat top-down dan kurang partisipatif berpotensi membatasi ruang kreativitas dosen. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk menguji secara empiris bagaimana dinamika kepemimpinan, budaya organisasi, dan *agile learning* berinteraksi melalui mekanisme pengambilan keputusan dalam memengaruhi kinerja inovasi dosen.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan mengembangkan dan menguji model integratif yang menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *agile learning* terhadap kinerja inovasi dosen melalui mekanisme

pengambilan keputusan di Universitas Mercu Buana Jakarta.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap pengambilan keputusan?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap pengambilan keputusan?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung *agile learning* terhadap pengambilan keputusan?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja inovasi dosen?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja inovasi dosen?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja inovasi dosen?
7. Apakah terdapat pengaruh langsung *agile learning* terhadap kinerja inovasi dosen?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung langsung kepemimpinan

- transformational terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan?
  10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *agile learning* terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum untuk mengkaji, menganalisis, dan mengembangkan model pengaruh kepemimpinan transformational, budaya organisasi, dan *agile learning* terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan di Universitas Mercu Buana Jakarta.

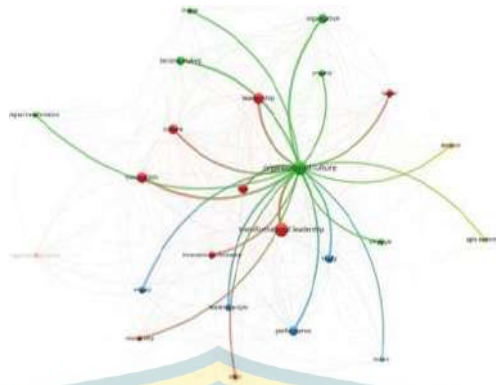
Secara khusus untuk menganalisis, menemukan, dan menguji:

1. pengaruh langsung Kepemimpinan transformational terhadap pengambilan keputusan
2. pengaruh langsung budaya organisasi terhadap pengambilan keputusan.
3. pengaruh langsung *agile learning* terhadap pengambilan keputusan.

4. pengaruh langsung pengambilan keputusan terhadap kinerja inovasi dosen.
5. pengaruh langsung kepemimpinan transformational terhadap kinerja inovasi dosen.
6. pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja inovasi dosen.
7. pengaruh langsung *agile learning* terhadap kinerja inovasi dosen.
8. pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformational terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan.
9. pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan.
10. pengaruh tidak langsung *agile learning* terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan

### 1.4 State of The Arts

Untuk memahami posisi dan kebaruan penelitian ini, dilakukan penelusuran literatur mutakhir melalui analisis bibliometrik dan kajian empiris terkini.



**Gambar 1.1**

Visualisasi Tren Publikasi menggunakan Analisis Bibliometrik

Berdasarkan pemetaan bibliometrik pada Gambar 1.1, terlihat sebagai tema sentral yang terhubung kuat dengan *leadership*, *innovation*, *decision making*, dan *agile learning*.

Sebagian besar penelitian masih menguji hubungan tersebut secara parsial dan langsung. Integrasi ketiga variabel utama dengan pengambilan keputusan sebagai mediasi masih terbatas, khususnya dalam konteks perguruan tinggi swasta Indonesia.

Penelitian ini menawarkan kebaruan melalui model integratif yang menempatkan pengambilan keputusan sebagai mekanisme strategis dalam membentuk kinerja inovasi dosen di perguruan tinggi swasta Indonesia.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Kajian Teori**

#### **2.1.1 Kinerja Inovasi Dosen**

Kinerja inovasi dosen adalah kemampuan individu akademik dalam menghasilkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan gagasan baru yang bernilai dalam aktivitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat secara berkelanjutan, yang tercermin melalui proses penciptaan ide, implementasi ide, serta didukung oleh kolaborasi dan pemanfaatan teknologi digital.

#### **2.1.2 Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasio-

nal (Bass & Avolio) adalah kemampuan individu akademik dalam mengidentifikasi masalah, menganalisis alternatif, serta menentukan tindakan yang paling tepat secara rasional dan partisipatif, yang didukung oleh kualitas informasi, ketepatan waktu, serta evaluasi berkelanjutan dalam konteks organisasi pendidikan tinggi.

### 2.1.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi (Schein; Luthans) merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang membentuk pola perilaku kolektif anggota organisasi dalam berinteraksi, berkolaborasi, dan beradaptasi terhadap perubahan, yang mendorong terciptanya lingkungan akademik yang inovatif dan berkelanjutan.

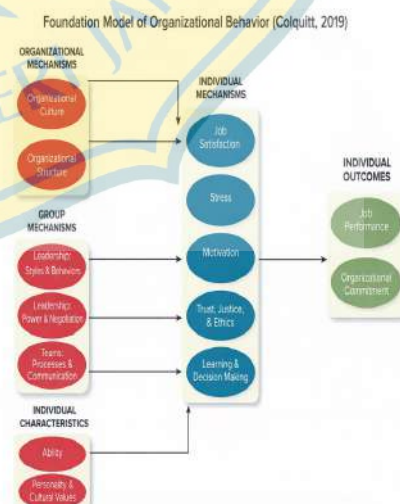
### 2.1.4 Agile Learning

*Agile learning* (Mitchinson; Morrison) merujuk pada kemampuan individu dalam belajar secara adaptif, reflektif, dan responsif terhadap perubahan lingkungan, yang ditunjukkan melalui kemampuan berpikir kritis, berkolaborasi,

beradaptasi terhadap perubahan, serta mencapai hasil pembelajaran yang optimal secara berkelanjutan.

### 2.1.5 Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan (McShane & Von Glinow; Schermerhorn) adalah tingkat kemampuan individu dan pemimpin dalam mengidentifikasi masalah, menganalisis berbagai alternatif, serta menentukan pilihan tindakan yang paling tepat secara rasional dan bertanggung jawab dalam pemeliharaan pendidikan tinggi, yang dapat diukur dari informasi sebagai dasar keputusan, implementasi kebijakan akademik, dan evaluasi keputusan.



**Gambar 2.1**  
Model Dasar Perilaku Organisasi  
(Colquitt, 2019)

## 2.2 Kerangka Teoritik

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan agile learning terhadap kinerja inovasi dosen, dengan pengambilan keputusan sebagai variabel mediasi.

Secara teoritis, kepemimpinan transformasional berperan dalam mendorong kualitas pengambilan keputusan melalui pemberian visi, motivasi, dan stimulasi intelektual. Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai dan norma yang membentuk perilaku kolektif, termasuk dalam proses pengambilan keputusan yang partisipatif dan adaptif. Sementara itu, *agile learning* menggambarkan kemampuan individu untuk belajar secara cepat, reflektif, dan adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan akademik yang dinamis.

Pengambilan keputusan yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja inovasi dosen, karena keputusan yang berbasis informasi, partisipatif, dan responsif mampu mendorong kreativitas serta

implementasi gagasan inovatif dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini menguji sepuluh hipotesis yang mencakup pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Model penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan agile learning berpengaruh terhadap pengambilan keputusan, serta secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja inovasi dosen.

## 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, peneliti mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan.

H2: Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan.

H3: *Agile learning* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap pengambilan keputusan

H4: Pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja inovasi dosen.

H5: Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja inovasi dosen.

H6: Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja inovasi dosen.

H7: *Agile learning* berpengaruh langsung terhadap kinerja inovasi dosen.

H8: Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengam-

bilan keputusan.

H9: Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan.

H10: Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan.

Hipotesis penelitian yang telah diuraikan di atas, kemudian dibangun model penelitian sebagaimana digambarkan dalam gambar 2.2.



**Gambar 2.2**

Model Penelitian

## METODOLOGI PENELITIAN

## 3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *agile learning* terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan di Universitas Mercu Buana Jakarta.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Universitas Mercu Buana Jakarta, dengan fokus pada dosen tetap yayasan yang memenuhi kriteria penelitian. Kegiatan penelitian berlangsung sejak Juli 2024 dan direncanakan selesai pada Juli 2026.

### **3.3. Metode Penelitian**

#### **3.3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel. Analisis data dilakukan menggunakan metode SEM PLS.

#### **3.3.2 Jenis Penelitian**

Penelitian eksplanatori atau penelitian kausal ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis, sehingga

dapat memberikan penjelasan empiris mengenai mekanisme hubungan antara variabel penelitian.

### **3.3.3 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei untuk memperoleh data empiris secara langsung dari responden mengenai persepsi mereka terhadap variabel-variabel yang diteliti.

#### **3.3.4 Model Penelitian**

Model penelitian sebagai kerangka konseptual menggambarkan hubungan antarvariabel yang diteliti. Model ini disusun berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

#### **3.3.5 Populasi dan Sampel**

Populasi sebanyak 895 dan sampel sebanyak 269 dosen tetap Universitas Mercu Buana Jakarta memiliki jabatan fungsional minimal Lektor dan telah bekerja lebih dari 4 tahun.

**Tabel 3.2**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 29 tahun	23	11%
2	30 – 39 tahun	109	52%
3	40 – 49 tahun	47	22%
4	50 – 59 tahun	23	11%
5	≥ 60 tahun	3	1%
Total		209	100%

**Tabel 3.3**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	S2	23	11%
2	S3	109	52%
Total		132	100%

### 3.4. Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian yang melibatkan variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *agile learning* sebagai variabel independen, pengambilan keputusan sebagai variabel mediasi, serta kinerja inovasi dosen sebagai variabel dependen, diukur menggunakan instrumen kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data instrumen berupa kuesioner. Setiap butir pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel yang di-

peroleh dari kajian teori dan penelitian terdahulu.

### 3.5. Analisis Data

Data dianalisis menggunakan SEM-PLS. Analisis dilakukan melalui evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural, dan pengujian mediasi.

### 3.6 Hipotesis Statistik

Penelitian ini mengembangkan hipotesis statistik untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *agile learning* terhadap pengambilan keputusan dan kinerja inovasi dosen.

Secara umum, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini meliputi:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *agile learning* terhadap pengambilan keputusan.
2. Terdapat pengaruh pengambilan keputusan terhadap kinerja inovasi dosen.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *agile learning* terhadap kinerja inovasi dosen.

4. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *agile learning* terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan sebagai variabel mediasi.

Hipotesis tersebut diuji secara statistik menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS).

### **Novelty**

- 1 Pengembangan model integratif yang menghubungkan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *agile learning* dalam menjelaskan kinerja inovasi dosen dengan menempatkan pengambilan keputusan sebagai variabel mediasi dalam satu kerangka struktural terpadu.
- 2 Pola hubungan yang tidak sepenuhnya linier, di mana pengambilan keputusan tidak selalu berperan sebagai penguat, tetapi dalam kondisi tertentu justru menunjukkan arah pengaruh yang negatif terhadap kinerja inovasi dosen. Temuan ini

menunjukkan adanya dinamika struktural yang bersifat kontekstual dalam organisasi perguruan tinggi.

- 3 Penggunaan SEM-PLS untuk menganalisis hubungan langsung dan tidak langsung secara simultan dalam satu model integratif, sehingga mampu mengungkap pola hubungan yang lebih kompleks dibandingkan pendekatan linier konvensional.
- 4 Bukti empiris dari perguruan tinggi swasta di Indonesia, yang memiliki karakteristik organisasi yang berbeda dari konteks negara maju yang selama ini mendominasi penelitian.

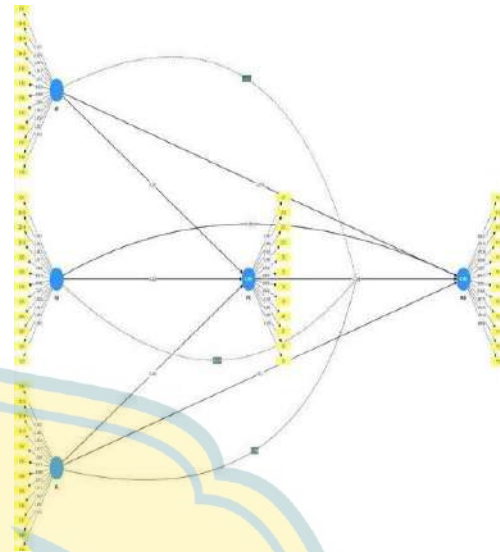
## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Hasil Penelitian**

#### **4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

1. Variabel Kinerja Inovasi Dosen memperoleh kategori sangat baik, nilai rata-rata keseluruhan 4,38.
2. Variabel Kepemimpinan Transformasional berada pada kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata di atas 4,32.

3. Budaya organisasi menunjukkan nilai rata-rata sangat baik pada seluruh dimensi.
4. Variabel *agile learning* berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata dimensi di atas 4,34.
5. Variabel Pengambilan Keputusan juga berada pada kategori sangat baik, nilai rata-rata 4,29.



**Gambar 2.3**  
Model Struktur Hasil Estimasi SEM PLS

#### 4.1.2 Hasil Analisis *Outer Model*

1. Hasil CFA > 0,70, sehingga dinyatakan valid.
2. Hasil Uji Validitas Konvergen, menunjukkan nilai *loading factor* di atas 0,70.
3. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70, nilai AVE berada pada rentang 0,770–0,839.

#### 1. Uji Koefisien Determinasi

Nilai *R-square* variabel Kinerja Inovasi Dosen (KID) sebesar 0,960 dan Pengambilan Keputusan (PK) sebesar 0,893. Nilai *Adjusted R-square* yang hampir sama (KID = 0,959; PK = 0,892).

#### 2. Uji Koefisien Jalur

#### 4.1.3 Hasil Analisis *Inner Model*

Tabel 4.5.  
Hasil Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
<b>Pengaruh langsung</b>					
KT → PK	-0,067	-0,064	0,084	0,795	0,426
BO → PK	0,913	0,914	0,065	14,139	0,000
AL → PK	0,280	0,284	0,078	3,563	0,000
PK → KID	-0,302	-0,296	0,071	4,279	0,000
KT → KID	0,295	0,292	0,085	3,457	0,000
BO → KID	0,659	0,661	0,081	8,164	0,000
AL → KID	0,342	0,334	0,081	4,206	0,000
<b>Pengaruh tidak langsung</b>					
KT X PK → KID	-0,541	-0,546	0,128	4,217	0,000
BO → PK → KID	-0,251	0,245	0,179	1,403	0,161
AL X PK → KID	0,747	0,748	0,087	8,554	0,000

Sumber: Output SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5. hasil

analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengambilan Keputusan ( $\beta = 0,913$ ;  $p < 0,001$ ) dan juga berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Inovasi Dosen ( $\beta = 0,659$ ;  $p < 0,001$ ). *Agile Learning* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap PK ( $\beta = 0,280$ ;  $p < 0,001$ ) serta terhadap KID ( $\beta = 0,342$ ;  $p < 0,001$ ). Sementara itu, Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan ( $\beta = -0,067$ ;  $p = 0,426$ ), namun pengambilan keputusan sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi dosen meskipun dengan arah negatif ( $\beta = -0,302$ ;  $p < 0,001$ ).

### 3. Uji Mediasi

Tabel 4.16

Hasil Uji Mediasi Pengambilan Keputusan Menggunakan VAF

Jalur Mediasi	Indirect Effect (O)	Total Effect (O)	VAF (%)	Kategori Mediasi
KT → PK → KID	-0,087	-0,156	57,05	Mediasi Parsial
BO → PK → KID	-0,142	-0,714	27,87	Mediasi Parsial
AL → PK → KID	-0,072	0,262	33,21	Mediasi Parsial

Sumber: Output SmartPLS 4, 2025

Hasil menunjukkan bahwa pengambilan keputusan berperan

sebagai mediator parsial pada seluruh jalur hubungan. Kepemimpinan transformasional (VAF 57,05%), budaya organisasi (27,87%), dan *agile learning* (33,21%) sama-sama memengaruhi kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan.

Nilai *indirect effect* yang negatif menunjukkan bahwa mekanisme pengambilan keputusan cenderung melemahkan hubungan antara variabel independen dan kinerja inovasi dosen.

### 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kinerja inovasi dosen tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor organisasi seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, *agile learning*, dan mekanisme pengambilan keputusan..
2. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja inovasi dosen, tetapi berperan secara tidak langsung melalui pembentukan lingkungan kerja, peningkatan kualitas pengambilan keputusan, serta penguatan *agile learning*.

3. Budaya organisasi merupakan faktor paling dominan yang secara langsung mendorong kinerja inovasi dosen melalui penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif, adaptif, dan mendukung kreativitas.
4. *Agile learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi dosen, menunjukkan bahwa kemampuan dosen untuk belajar secara adaptif, reflektif, dan responsif terhadap perubahan merupakan faktor penting dalam menghasilkan inovasi akademik.
5. Pengambilan keputusan menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja inovasi dosen, mengindikasikan bahwa proses pengambilan keputusan yang kurang partisipatif dapat membatasi ruang inovasi dosen.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi dosen.
7. *Agile learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi dosen.
8. Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan, namun pengaruh tersebut bernilai negatif.
9. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan terbukti tidak signifikan dan tidak mendukung keberadaan hubungan mediasi.

### **Kesimpulan**

1. Kepemimpinan transformasional terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan.
2. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan

Pengambilan keputusan belum berperan sebagai mediator yang efektif dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja inovasi dosen.

10. Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan, dengan pengaruh negatif.

### **Implikasi**

1. Kinerja inovasi dosen pada aspek efektivitas perlu diperkuat melalui penyederhanaan prosedur dan dukungan administratif.
2. Kepemimpinan transformasional pada aspek integritas dan motivasi perlu dipertahankan serta diperkuat pada stimulasi intelektual.
3. Budaya organisasi pada aspek nilai bersama dan kolaborasi perlu dipertahankan dan diperkuat.
4. *Agile learning* perlu dipertahankan, ditingkatkan dan dilembagakan.
5. Pengambilan keputusan perlu diperkuat dan diarahkan menjadi lebih partisipatif dan berbasis data agar tidak menurunkan kinerja

inovasi dosen.

### **Rekomendasi**

1. Kinerja inovasi pada aspek efektivitas implementasi inovasi masih relatif lebih rendah, diperlukan penyederhanaan prosedur kerja serta penguatan dukungan administratif agar implementasi inovasi dapat berjalan lebih optimal.
2. Kepemimpinan transformasional pada dimensi stimulasi intelektual masih relatif lebih rendah, sehingga perlu diperkuat melalui pengembangan dialog akademik dan ruang eksplorasi gagasan untuk mendorong inovasi dosen.
3. Budaya organisasi pada aspek kolaborasi masih relatif lebih rendah, sehingga perlu diperkuat melalui pengembangan kerja sama lintas unit dan budaya berbagi pengetahuan.
4. *Agile learning* pada dimensi peningkatan berkelanjutan masih relative lebih rendah, sehingga perlu diperkuat melalui program pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi digital dosen.

5. Pengambilan keputusan masih memiliki kecenderungan hubungan yang belum sepenuhnya optimal terhadap kinerja inovasi dosen. Oleh karena itu diperlukan penguatan pendekatan partisipatif agar dapat lebih mendukung pengembangan inovasi dosen.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/PROMOSI DOKTOR.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN COPYRIGHT TRANSFER TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>ACKNOWLEDGEMENT .....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>RINGKASAN DISERTTASI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xxix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxxv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xxxvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxxviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1 Tujuan Umum	9
1.3.2 Tujuan Khusus	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	11
1.5 <i>State of the Art</i> .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>17</b>

2.1 Kajian Teori.....	17
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	17
2.1.2 <i>Middle-Range Theory</i>	27
2.1.2.1 <i>Transformational Leadership</i> (Robbins & Judge, 2017)	27
2.1.2.2 <i>Organizational Cultural Theory</i> (Edgar Schein, 2004; Luthans, 2011)	36
2.1.2.3 <i>Agile learning Theory</i> (Mitchinson, 2014; Mario, 2013)	45
2.1.3 <i>Supporting Theory</i>	55
2.1.3.1 <i>Decision Making Theory</i> (McShane & Von Glinow, 2010; Schermerhorn, 2018)	55
2.1.3.2 <i>Oeganizational Innovation Theory</i> (Jyoti, 2016; Schiuma et al., 2024)	64
2.2 Deskripsi Konseptual .....	70
2.2.1 Kinerja Inovasi Dosen (Y)	70
2.2.2 Kepemimpinan Transformasional (X1)	73
2.2.3 Budaya Organisasi (X2)	75
2.2.4 <i>Agile Learning</i> (X3)	77
2.2.5 Pengambilan Keputusan(Z)	79
2.3 Hasil Penelitian Relevan .....	82
2.4 Kerangka Teoritik .....	95
2.4.1 Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan	95
2.4.2 Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan	97
2.4.3 <i>Agile learning</i> berpengaruh langsung dan signifikan terhadap pengambilan keputusan	98
2.4.4 Pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja inovasi dosen	100
2.4.5 Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja inovasi dosen	101
2.4.6 Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja	

inovasi dosen	103
2.4.7 <i>Agile learning</i> berpengaruh langsung terhadap kinerja inovasi dosen	104
2.4.8 Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan	106
2.4.9 Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan	108
2.4.10 <i>Agile learning</i> berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja inovasi dosen melalui pengambilan keputusan	109
2.5 Hipotesis Penelitian .....	112
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>114</b>
3.1 Tujuan Penelitian.....	114
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	114
3.3 Metode Penelitian.....	114
3.3.1 Pendekatan Penelitian	114
3.3.2 Jenis Penelitian	115
3.3.3 Desain Penelitian	116
3.3.4 Model Penelitian	117
3.4 Populasi dan Sampel .....	119
3.4.1 Populasi	119
3.4.2 Sampel	125
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	128
3.5.1 Jenis dan Skala Instrumen	129
3.5.2 Instrumen Kinerja Inovasi Dosen (Variabel Terikat)	130
3.5.2.1 Definisi Konseptual	130
3.5.2.2 Definisi Operasional	130
3.5.2.3 Dimensi dan Indikator	132
3.5.2.4 Kisi-kisi Instrumen	133
3.5.3 Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)	136
3.5.3.1 Definisi Konseptual	136
3.5.3.2 Definisi Operasional	136

3.5.3.3 Dimensi dan Indikator	138
3.5.3.4 Kisi-kisi Instrumen	139
3.5.4 Variabel Budaya Organisasi (X2)	142
3.5.4.1 Definisi Konseptual	142
3.5.4.2 Definisi Operasional	142
3.5.4.3 Dimensi dan Indikator	143
3.5.4.4 Kisi-kisi Instrumen	145
3.5.5 Variabel <i>Agile learning</i> (X3)	148
3.5.5.1 Definisi Konseptual	148
3.5.5.2 Definisi Operasional	148
3.5.5.3 Dimensi dan Indikator	149
3.5.5.4 Kisi-kisi Instrumen	150
3.5.6 Variabel Pengambilan Keputusan (Z)	153
3.5.6.1 Definisi Konseptual	153
3.5.6.2 Definisi Operasional	153
3.5.6.3 Dimensi dan Indikator	155
3.5.6.4 Kisi-kisi Instrumen	156
3.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	159
3.6.1 Uji Validitas Instrumen	159
3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen	159
3.7 Teknik Analisa Data .....	160
3.7.1 Tahapan Analisis Data	160
3.7.2 Justifikasi Penggunaan SEM-PLS	161
3.7.3 Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> )	163
3.7.4 Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> )	169
3.7.5 Analisis Efek Mediasi	170
3.7.6 Pengujian Kecocokan Model ( <i>Model Fit</i> )	173
3.7.7 Prosedur <i>Bootstraping</i>	175
3.8 Hipotesis Statistik .....	178
3.9 Diagram Alur Penelitian .....	181
3.9.1 Tahapan Penelitian	181

3.9.2 Diagram Alur Pengujian Efek Mediasi	182
3.9.3 Tahapan Pengujian Efek Mediasi	184
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>187</b>
4.1 Deskripsi Data .....	187
4.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	190
4.2.1 Kinerja Inovasi Dosen (Y)	190
4.2.2 Kepemimpinan Transformasional (X1)	191
4.2.3 Budaya Organisasi (X2)	193
4.2.4 <i>Agile learning</i> (X3)	194
4.2.5 Pengambilan Keputusan (Z)	195
4.3 Sintesis Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	197
4.4 Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	198
4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> )	198
4.4.1.1 Kinerja Inovasi Dosen	198
4.4.1.2 Kepemimpinan Transformasional	201
4.4.1.3 Budaya Organisasi	204
4.4.1.4 <i>Agile Learning</i>	206
4.4.1.5 Pengambilan Keputusan	209
4.4.1.6 Uji Validitas Konvergen	211
4.4.1.7 Uji validitas diskriminan Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)-Matrix	212
4.5 Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	214
4.5.1 Koefisien Determination ( <i>R-square</i> )	215
4.5.2 Uji Mediasi	217
4.5.3 Uji Multikolinearitas ( <i>Variance Inflation Factor</i> )	218
4.5.4 Koefisien Jalur	220
4.5.5 Model Persamaan Struktural	221
4.5.6 Uji Kecocokan Model	224
4.5.7 Uji <i>Common Method Bias</i>	226
4.5.8 Keterkaitan Kelayakan Model dengan Temuan H1–H10	227
4.6 Pengujian Hipotesis .....	227

4.6.1 Pengujian Hipotesis Langsung	228
4.7 Temuan Penelitian .....	229
4.8 Sintesis Temuan Penelitian .....	231
4.9 Implikasi Analitis .....	232
4.10 Pembahasan Hasil Penelitian .....	233
4.10.1 Kinerja Inovasi Dosen	234
4.10.2 Kepemimpinan Transformasional	235
4.10.3 Budaya Organisasi	238
4.10.4 <i>Agile Learning</i>	239
4.10.5 Pengambilan Keputusan	240
4.10.6 Analisis Hipotesis yang Tidak Signifikan	242
4.10.7 Perbandingan Model dengan dan tanpa Mediasi	243
4.10.8 Analisis Arah Koefisien yang Berbeda dari Hipotesis	244
4.10.9 Analisis Perbandingan Model Struktural dengan dan tanpa Mediasi	245
4.11 <i>Novelty</i> .....	247
4.12 Kontribusi Penelitian .....	248
4.13 Keterbatasan Penelitian .....	249
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>250</b>
5.1 Kesimpulan .....	250
5.2 Implikasi .....	253
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>256</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>278</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>331</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Visualisasi Tren Publikasi menggunakan Analisis Bibliometrik	14
Gambar 2.1	Model Teori <i>Organizational Behaviour</i> (Collquitt, 2019).....	19
Gambar 2.2	Model Pendekatan Mempertahankan Budaya melalui Tahapan Sosialisasi (Luthans, 2011).....	42
Gambar 2.3	Ketangkasan belajar meningkatkan perilaku dan strategi pembelajaran tangkas. (Morrison, 2021).....	47
Gambar 2.4	<i>Model of Employee Involvement in Decision Making</i> (McShane & Von Glinow, 2010) .....	56
Gambar 2.5	Model Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan <i>Agile learning</i> Terhadap Kinerja Dosen Melalui Pengambilan Keputusan .....	112
Gambar 3.1	Prosedur Analisis Mediasi dalam SEM-PLS dengan metode VAF (Hair et al, 2021).....	186
Gambar 4.1	Hasil Evaluasi Model Pengukuran Variabel Kinerja Inovasi Dosen	199
Gambar 4.2	Hasil Evaluasi Model Pengukuran Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	201
Gambar 4.3	Hasil Evaluasi Model Pengukuran Variabel Budaya Organisasi (BO).....	204
Gambar 4.4	Hasil Evaluasi Model Pengukuran Variabel <i>Agile Learning</i> (AL) .....	206
Gambar 4.5	Hasil Evaluasi Model Pengukuran Variabel Pengambilan Keputusan (PK) .....	209
Gambar 4.6	Model Struktural Hasil Estimasi SEM-PLS .....	215

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu Terkait Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, <i>Agile learning</i> , Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Inovasi Dosen.....	82
Tabel 3.1.	Data Rekep Fakultas .....	119
Tabel 3.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	121
Tabel 3.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	122
Tabel 3.4	Distribusi Jabatan Akademik Dosen Universitas Mercu Buana Jakarta per Fakultas .....	124
Tabel 3.5.	Kisi-kisi Kinerja Inovasi Dosen (Y).....	133
Tabel 3.6	Operasionalisasi Variabel Kinerja Inovasi .....	134
Tabel 3.7	Kisi-kisi Kepemimpinan Transformasional (X1) .....	139
Tabel 3.8	Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	140
Tabel 3.9	Kisi-kisi Kinerja Inovasi Dosen (X2) .....	145
Tabel 3.10	Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi .....	146
Tabel 3.11	Kisi-kisi <i>Agile learning</i> (X3) .....	151
Tabel 3.12	Operasional Variabel <i>Agile Learning</i> .....	151
Tabel 3.13	Kisi-kisi Instrumen Pengambilan Keputusan (Z) .....	157
Tabel 3.14	Operasionalisasi Variabel Pengambilan Keputusan .....	157
Tabel 3.15	Struktur Model <i>First Order</i> .....	166
Tabel 3.16	Dimensi Konstruk <i>First Order</i> .....	167
Tabel 4.1.	Profil Responden Penelitian.....	187
Tabel 4.2.	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Inovasi Dosen (Y) ..	190
Tabel 4.3.	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1).....	192
Tabel 4.4.	Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X2) .....	193
Tabel 4.5.	Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Agile Learning</i> (X3) .....	194
Tabel 4.6.	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengambilan Keputusan (Z)	196
Tabel 4.7.	Rekapitulasi Nilai Rata-rata Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	197

Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Kinerja Inovasi Dosen	200
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	202
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Budaya Organisasi.....	205
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel <i>Agile learning</i> .....	207
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Pengambilan Keputusan .....	210
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Konvergen Konstruk dan Reliabilitas Konstruk.....	212
Tabel 4.14	Uji validitas diskriminan <i>Heterotrait Monotrait Ratio</i> (HTMT)-Matrix .....	213
Tabel 4.15.	Hasil Uji Koefisien Determination ( <i>R-square</i> ).....	215
Tabel 4.16.	Hasil Uji Mediasi Pengambilan Keputusan Menggunakan VAF	217
Tabel 4.17.	Hasil Uji <i>Common Method Bias</i> Berdasarkan Nilai <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF).....	219
Tabel 4.18.	Hasil Uji Koefisien Jalur ( <i>Path Coefficients</i> ) .....	221
Tabel 4.19.	Hasil Uji Kecocokan Model ( <i>Model Fit</i> ).....	224
Tabel 4.20	Hasil Pengujian Hipotesis .....	228
Tabel 4.21	Perbandingan Koefisien Model Tanpa dan dengan Mediasi .....	246

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN .....	278
LAMPIRAN 2 DAFTAR PENELITIAN YANG RELEVAN .....	288
LAMPIRAN 3 SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN .....	306
LAMPIRAN 4 HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	307
LAMPIRAN 5 RINCIAN JUMLAH POPULASI DAN SAMPEL .....	312
LAMPIRAN 6 HASIL PENILAIAN RESPONDEN .....	313

