

**Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kompensasi,
Kepemimpinan, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja
Dan Implementasinya Pada Komitmen Organisasi Dosen
Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI Wilayah IV di Banten**

DISERTASI



**ANGRIAN PERMANA
67116020002**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2021**

**Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kompensasi,
Kepemimpinan, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja
Dan Implementasinya Pada Komitmen Organisasi Dosen
Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI Wilayah IV di Banten**

**DISERTASI
Untuk Memenuhi Persyaratan Gelar Doktor
Program Doktor Manajemen**



**ANGRIAN PERMANA
67116020002**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2021**

PENGESAHAN DISERTASI

Judul : Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implementasinya Pada Komitmen Organisasi Dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI Wilayah IV di Banten

Nama : Angrian Permana

NIM : 67116020002

Program Studi : Doktor Manajemen

Mengesahkan

Promotor



(Prof. Ir. M. Havidz Aima M.S., Ph.D)

Ko-Promotor I



(Dr. Enny Ariyanto, S.E., M.Si)

Ko-Promotor II



(Dr. Adi Nurmahdi, MBA)

Mengetahui

Direktur Pascasarjana



(Prof. Dr. Ing Mudrik Alaydrus)

Ketua Program Studi Doktor Manajemen



(Prof. Ir. M. Havidz Aima, M.S., Ph.D)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua dalam disertasi ini:

Judul : Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implementasinya Pada Komitmen Organisasi Dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI Wilayah IV di Banten

Nama : Angrian Permana
NIM : 671160200002
Program Studi : Doktor Manajemen
Tanggal : 30 Maret 2021

Merupakan hasil studi pustaka lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Doktor (S3) pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 30 Maret 2021



(Angrian Permana)

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Angrian Permana
NIM : 671160200002
Program Studi : Doktor Manajemen

Dengan judul: Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implementasinya Pada Komitmen Organisasi Dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI Wilayah IV di Banten''

Telah dilakukan pengecekan similarity dengan sistem turnitin 7 September 2020 didapatkan nilai persentase sebesar 30%

Jakarta, 7 September 2020

Administrator Turnitin



Arie Pangudi, A.Md

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT., karena hanya dengan Rahmat dan RidhoNya disertasi ini dapat diselesaikan. Bantuan dari berbagai pihak juga sangat mempengaruhi keberhasilan penulisan karya akhir ini sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor Manajemen pada Universitas Mercu Buana Jakarta.

Penulis mengutarakan banyak terima kasih banyak dan penghormatan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Ngadino Surip, MS sebagai Rektor Universitas Mercu Buana,
2. Dr. Achmad Hidayat Sutawijaya M.Com., M.Phil sebagai Sekretaris Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana,
3. Prof. Dr. H. M. Havidz Aima M.Sc sebagai promotor sekaligus sebagai Ketua Program Studi Doktor Manajemen dalam penyusunan disertasi ini,
4. Dr. Eny Ariyanto S.E., M.Si sebagai co-promotor pertama yang selalu setia membimbing saya dalam penulisan disertasi ini,
5. Dr. Adi Nurmahdi MBA selaku co-promotor kedua yang selalu mendukung dan membantu dalam penyelesaian disertasi ini,
6. Dr. Mafizatun Nurhayati S.E., M.M selaku penguji penguji luar komisi
7. Prof. Dr.rer.nat. Martha Fani Cahyandito, S.E., M.Sc sebagai penguji luar Universitas
8. Para penguji proposal disertasi saya yang telah memberikan masukan-masukan untuk penyempurnaan disertasi saya,

9. Prof. Dr.- Ing Mudrik Alaydrus, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana,
 10. Dr. Yudhi Herliansyah, M.Si sebagai Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Mercu Buana,
 11. Dr. Agustin Fadjarenie, M.Ak, CA, Ak sebagai Kepala Pusat Kajian Bisnis Universitas Mercu Buana,
 12. Orang tua, ibu dan bapak dan saudara yang selalu mendoakan dan mendukung dalam menyelesaikan disertasi,
 13. Ibu/ bapak Rektor/ Jurusan/ Sekretaris Jurusan/ Bagian SDM Perguruan Tinggi Swasta LLDIKTI Wilayah IV di Banten, yang telah membantu dalam pengumpulan data,
 14. Pihak kantor Koperasi Sejahtera bersama dan Universitas Bina Bangsa yang mengizinkan saya untuk melanjutkan studi,
 15. Seluruh teman-teman, serta sahabat yang mendukung, mendoakan, dan menyayangi saya yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu.
- Semoga disertasi ini berguna bagi siapa saja yang tertarik dengan dinamika dunia kerja Sumber Daya Manusia dan Organisasi atau yang memerlukan dalam kepentingan lain. Penulis tidak pernah bosan menghaturkan banyak terima kasih dan semoga disertasi ini dapat bermanfaat.

Jakarta,30 Maret 2021

Angrian Permana

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan mengembangkan kerangka terkait pengaruh kompetensi, motivasi, kompensasi, kepemimpinan, serta pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja di lingkungan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV di Banten. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan total sampel sebanyak 330 responden. Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi dosen tetap yang tersebar di Provinsi Banten seperti Kota Serang, Kota Tangerang Selatan, Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang, Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Lebak, dan Kota Cilegon. Alat yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian ini diterima. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki hubungan paling kuat dengan variabel kepuasan kerja disusul dengan variabel kompensasi, pengembangan karir, motivasi, dan kompetensi. Variabel kepuasan merupakan variabel yang memiliki hubungan paling kuat dengan komitmen organisasi. Penelitian ini menambah satu dimensi dari variabel motivasi yaitu spiritual Islam, yang menunjukkan dimensi motivasi spiritual Islam memiliki peran terhadap kepuasan dan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

SUMMARY

This research aimed to determine, analyze and develop a framework related to the influence of competence, motivation, compensation, leadership, career development on organizational commitment with mediating variable, namely job satisfaction in the Private College of LLDIKTI area IV in Banten. This research used quantitative methods with total sample of 330 people. Samples were taken from a lecturer population spread across several private vocational school in Banten, namely, Serang City, South Tangerang City, Tangerang City, Tangerang Regency, Pandeglang Regency, Lebak Regency, and Cilegon City. The analytical tool used in this study was SEM. The result of this research showed all hypotheses were accepted. Leadership was the strongest variable correlation with satisfaction variable, followed by compensation, career development, motivation, and competence. Satisfaction variable was the strongest correlation with organizational commitment variable. The novelty of this research by adding one dimension, namely the Islamic spiritual of the motivation variable. The results showed the dimension has a role in job satisfaction and lecturer organizational commitment.

Key words: Competence, Motivation, Compensation, Leadership, Career Development, Work Satisfaction, Organizational Commitment

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PENGESAHAN DISERTASI.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
PERNYATAAN SIMILARITY CHECK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
RINGKASAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	30
1.3 Batasan Masalah.....	32
1.4 Perumusan Masalah.....	32
1.5 Tujuan Penelitian.....	34
1.6 Manfaat Penelitian.....	35
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Komitmen.....	36

2.1.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	36
2.1.2	Indikator Komitmen Organisasi.....	38
2.2	Kompetensi.....	39
2.2.1	Pengertian Kompetensi.....	39
2.2.2	Indikator Kompetensi.....	41
2.3	Motivasi.....	43
2.3.1	Pengertian Motivasi.....	43
2.3.2	Teori Motivasi.....	47
2.3.3	Indikator Motivasi.....	53
2.4	Kompensasi.....	64
2.4.1	Pengertian Kompensasi.....	64
2.4.2	Tujuan Kompensasi.....	66
2.4.3	Indikator Kompensasi.....	67
2.5	Kepemimpinan.....	68
2.5.1	Pengertian Kepemimpinan.....	68
2.5.2	Teori Kepemimpinan.....	70
2.5.3	Gaya Kepemimpinan.....	72
2.5.4	Indikator Kepemimpinan.....	74
2.6	Pengembangan Karir.....	76
2.6.1	Pengertian Pengembangan.....	76
2.6.2	Tujuan Pengembangan.....	77

2.6.3	Indikator Pengembangan Karir.....	78
2.7	Kepuasan Kerja.....	81
2.7.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	81
2.7.2	Indikator Kepuasan Kerja.....	84
2.8	Standar Nasional Pendidikan Tinggi.....	87
2.9	Penelitian Terdahulu.....	91
BAB III. KERANGKA KONSEP PENELITIAN		
3.1	Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen.....	102
3.1.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja.....	102
3.1.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	104
3.1.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	105
3.1.4	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	106
3.1.5	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.....	108
3.1.6	Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi.	108
3.1.7	Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	109
3.1.8	Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi.	111
3.1.9	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi.	112
3.1.10	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi.....	113
3.1.11	Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasi.....	114

3.2	Kerangka Teoritik Penelitian.....	115
3.3	Hipotesis Penelitian.....	116
3.4	Definisi Variabel.....	117
 BAB IV. METODE PENELITIAN		
4.1	Pendekatan Penelitian.....	123
4.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	123
4.3	Populasi dan Sampel.....	124
4.3.1	Populasi.....	124
4.3.2	Sampel.....	126
4.4	Metode Pengumpulan Data.....	128
4.5	Analisis Data.....	129
4.5.1	Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>).....	134
4.5.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	139
4.6	Korelasi Antar Dimensi Variabel.....	148
 BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN		
5.1	Hasil Uji Deskriptif Tempat Penelitian dan Responden.....	150
5.1.1	Profil Perguruan Tinggi Berdasarkan Jumlah dosen.....	150
5.1.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	151
5.1.3	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	152
5.1.4	Profil Responden Berdasarkan Jabatan Akademik.....	153
5.1.5	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	153

5.2	Hasil Uji Deskriptif Jawaban Responden.....	154
5.3	Hasil Uji Penelitian.....	164
5.3.1	Hasil analisis <i>Outer Model</i>	164
5.3.2	Hasil analisis <i>Inner Model</i>	183
5.4	Pembahasan	191
5.4.1	Hasil Penelitian.....	191
5.4.2	Pembahasan <i>Novelty</i>	216
5.5	Korelasi Antar Dimensi.....	219
BAB VI. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan.....	223
6.2	Saran Penelitian.....	228
6.3	Implikasi.....	234
6.2.1	Implikasi Teoritis.....	234
6.2.2	Implikasi Manajerial.....	236
6.4	Keterbatasan dan Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya.....	239
6.4.1	Keterbatasan.....	239
6.4.2	Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.....	240

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1	Perkembangan Jurnal DOAJ Indonesia.....	2
1.2	Jurnal DOAJ Indonesia Tingkat ASEAN dan OKI.....	3
1.3	Jumlah Jurnal Ilmiah Terindeks Scopus.....	3
1.4	Kategori Karir Dosen di Indonesia.....	5
1.5	Jumlah Dosen Menurut Jabatan Fungsional Provinsi Jawa Barat dan Banten Status Negeri.....	8
1.6	Jumlah Dosen Menurut Jabatan Fungsional Provinsi Jawa Barat dan Banten Status Swasta.....	8
1.7	Perkembangan Dosen Provinsi Jawa Barat dan Banten	9
1.8	Hasil Pra Survey Variabel Komitmen Organisasi Dosen Pada Empat Perguruan Tinggi Swasta Di Propinsi Banten.....	13
1.9	Pra Survey Kompetensi Dosen Pada Empat Perguruan Tinggi Swasta Di Propinsi Banten.....	15
1.10	Hasil Pra Survey Variabel Motivasi Kerja Pada Empat Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Banten.....	17
1.11	Hasil Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja Pada Empat Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Banten.....	19
1.12	Hasil Pra Survey Variabel Kompensasi Pada Empat Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Banten.....	22
1.13	Hasil Pra Survey Variabel Kepemimpinan Pada Empat Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Banten.....	24
2.1	Penelitian Terdahulu.....	91

3.1	Definisi Operasional.....	118
3.2	Skor Penilaian, Jawaban, dan Skala Harapan.....	122
4.1	Populasi PTS.....	124
4.2	Jumlah Sampel Penelitian.....	127
4.3	Rata-rata Skor Penilaian Responden.....	129
4.4	Persamaan Spesifikasi Model Pengukuran (<i>measurement model</i>).....	144
4.5	Korelasi Antar Dimensi Variabel.....	149
4.6	Kriteria Koefisien Korelasi.....	149
5.1	Profil Perguruan Tinggi Berdasarkan Jumlah Dosen.....	150
5.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	151
5.3	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	152
5.4	Profil Responden Berdasarkan Jabatan Akademik.....	153
5.5	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	154
5.6	Nilai Mean dan Standar Deviasi Variabel Kompetensi.....	155
5.7	Nilai Mean dan Standar Deviasi Variabel Motivasi	156
5.8	Nilai Mean dan Standar Deviasi Variabel Kompensasi.....	158
5.9	Nilai Mean dan Standar Deviasi Variabel Kepemimpinan.....	159
5.10	Nilai Mean dan Standar Deviasi Variabel Pengembangan Karir.....	161
5.11	Nilai Mean dan Standar Deviasi Variabel Kepuasan	162

5.12	Nilai Mean dan Standar Deviasi Variabel Komitmen Organisasi.....	163
5.13	Nilai <i>Loading Factor</i> Indikator.....	165
5.14	Nilai <i>Average Variance (AVE)</i>	168
5.15	Nilai <i>Cross Loading</i>	167
5.16	Hasil Analisis <i>Cronbachs Alpha</i>	171
5.17	Hasil Analisis Komposit Reliabilitas.....	172
5.18	Nilai <i>R Square</i>	184
5.19	<i>Construct Cross Validated Redundancy</i>	185
5.20	Nilai F^2	185
5.21	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	188
5.22	Hasil Uji Hipotesis.....	191
5.23	Korelasi Antar Dimensi.....	220



DAFTAR GAMBAR

1.1	Jumlah Jabatan Fungsional Dosen Provinsi di Pulau Jawa.....	7
1.2	Jumlah Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Banten.....	9
1.3	Jumlah Dosen Berdasarkan Jenjang Pendidikan di Propinsi Banten.....	11
1.4	Nilai Minimal Kum Jabatan Akademik Dosen.....	26
2.1	Indikator Komitmen Organisasi.....	39
2.2	Indikator Kompetensi	43
2.3	Hubungan antar unsur dunia kerja dalam bingkai nilai spiritual/ketuhanan.....	58
2.4	Indikator Motivasi.....	59
2.5	Indikator Kompensasi.....	68
2.6	Indikator Kepemimpinan.....	75
2.7	Indikator Pengembang Karir.....	80
2.8	Indikator Kepuasan Kerja.....	86
3.1	Kerangka Teoritik Penelitian.....	116
4.1	Langkah-Langkah Analisis SEM.....	132
4.2	<i>Outer Model</i> Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kompetensi	136
4.3	<i>Outer Model</i> Pengujian Validitas dan Reliabilitas Motivasi....	136

4.4	<i>Outer Model</i> Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kompensasi.....	137
4.5	<i>Outer Model</i> Pengujian Validitas dan Reliabilitas .Kepemimpinan.....	137
4.6	<i>Outer Model</i> Pengujian Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Karir.....	138
4.7	<i>Outer Model</i> Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja	138
4.8	<i>Outer Model</i> Pengujian Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi.....	138
4.9	Model Struktural Penelitian.....	142
5.1	Hasil Kalkulasi Model Pengukuran Variabel Kompetensi.....	174
5.2	Hasil Kalkulasi Model Pengukuran Variabel Motivasi.....	175
5.3	Hasil Kalkulasi Model Pengukuran Variabel Kompensasi.....	176
5.4	Hasil Kalkulasi Model Pengukuran Variabel Kepemimpinan...	179
5.5	Hasil Kalkulasi Model Pengukuran Variabel Pengembangan Karir.....	180
5.6	Hasil Kalkulasi Model Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja...	183
5.7	Hasil Kalkulasi Model Pengukuran Variabel Komitmen Organisasi.....	183
5.8	<i>Nilai Path Koefisien</i>	187
5.9	Nilai <i>t</i> hitung, dan nilai <i>P-value</i>	190
6.1	Model Baru Kerangka Konseptual.....	236