

DISERTASI

DISERTASI INI TELAH DISETUJUI

PADA TANGGAL :

Oleh:

Promotor



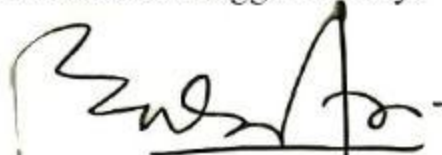
Prof. Dr. Hj. Siti Sulasmi, P.Si., M.Sc.
NIP: 130787690

Ko-Promotor



Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E., M.Si.
NIP: 19650204 200012 2001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Universitas Airlangga Surabaya



Dra. Ec. Hj. Dyah Wulansari, M.Ec.Dev., Ph.D.
NIP: 19681207 199303 2002

DAFTAR ISI

	Halaman
Sampul Depan	i
Sampul Dalam	ii
Lembar Persyaratan Gelar	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Penetapan Panitia Penilai.....	v
Surat Pernyataan	vi
Ucapan Terima Kasih.....	vii
Ringkasan	xi
<i>Summary</i>	xiv
Abstrak	xix
<i>Abstract</i>	xxi
DAFTAR ISI	xxi
DAFTAR TABEL.....	xxvii
DAFTAR GAMBAR	xxix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	31
1.3 Tujuan Penelitian	32
1.3.1 Tujuan Umum	32
1.3.2 Tujuan Khusus.....	32

1.4	Manfaat Penelitian	33
1.4.1	Manfaat Teoritis	33
1.4.2	Manfaat Praktis	33
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....		35
2.1	Landasan Teori	35
2.1.1	Iklm Akademik.....	35
2.1.2.1	Definisi Iklm Akademik.....	35
2.1.2.2	Dimensi Iklm Akademik	44
2.1.2	Kreativitas Individu.....	49
2.1.3.1	Definisi Kreativitas Individu.....	49
2.1.3.2	Dimensi Kreativitas Individu	56
2.1.4	Karakteristik Pekerjaan	58
2.1.4.1	Definisi Karakteristik Pekerjaan	58
2.1.4.2	Dimensi Karakteristik Pekerjaan.....	68
2.1.5	Kepuasan Kerja	69
2.1.5.1	Definisi Kepuasan Kerja	69
2.1.5.2	Dimensi Kepuasan Kerja.....	81
2.1.6	Kinerja Dosen.....	86
2.1.6.1	Definisi Kinerja Dosen.....	86
2.1.6.2	Dimensi Kinerja Dosen	93
2.2	Penelitian Terdahulu	97
2.3	Hubungan Antar Variabel.....	107
2.3.1	Hubungan Iklm Akademik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja.....	107

2.3.2 Hubungan Kreativitas Individu Terhadap Kinerja	108
2.3.3 Hubungan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja	110
2.3.4 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	111
BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN	114
3.1 Kerangka Konseptual.....	114
3.2 Hipotesis Penelitian	119
BAB 4. METODE PENELITIAN	121
4.1 Rancangan Penelitian.....	121
4.2 Populasi dan Sampel.....	121
4.3 Prosedur Pengumpulan Data	125
4.4 Identifikasi Variabel	126
4.5 Definisi Operasional Variabel	126
4.5.1 Iklim Akademik.....	126
4.5.2 Kreativitas Individu.....	128
4.5.3 Karakteristik Pekerjaan	130
4.5.4 Kepuasan Kerja	132
4.5.5 Kinerja Dosen.....	134
4.6 Lokasi Penelitian	136
4.7 Teknik Analisis Data	136
4.8 Pemilihan SEM Sebagai Alat Analisis	137
BAB 5. HASIL PENELITIAN	147
5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	147
5.1.1 Deskripsi berdasarkan jenis kelamin.....	150

5.1.2	Deskripsi berdasarkan kelompok usia.....	150
5.1.3	Deskripsi berdasarkan status sertifikasi dan kelompok usia	151
5.1.4	Deskripsi berdasarkan jabatan fungsional dan jenjang pendidikan	151
5.1.5	Deskripsi berdasarkan masa kerja.....	152
5.2	Model Penelitian (Analisis SEM).....	153
5.2.1	Hasil Uji GOF (Goodness Of Fitness)	153
5.2.2	Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> dan <i>Reliability</i>	154
5.2.3	Analisis Model Persamaan SEM.....	157
5.2.4	Hasil Uji Normalitas.....	157
5.2.5	Uji Outlier	159
5.2.6	Evaluasi Kesesuaian (<i>Goodness of fit</i>) Model.....	161
5.2.7	Pengujian Hubungan Antar Variabel	162
5.3	Statistik Deskripsi Variabel Penelitian	164
5.3.1	Deskripsi Variabel Iklim Akademik (X1).....	167
5.3.2	Deskripsi Variabel Kreativitas Individu (X2)	170
5.3.3	Deskripsi Variabel Karakteristik Pekerjaan (X3).....	173
5.3.4	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y1).....	177
5.3.5	Deskripsi Variabel Kinerja (Y2)	181
5.4	Pengujian Hipotesis	184
5.4.1	Pengujian Hipotesis Pertama (H1)	184
5.4.2	Pengujian Hipotesis Kedua (H2).....	184
5.4.3	Pengujian Hipotesis Ketiga (H3).....	185
5.4.4	Pengujian Hipotesis Keempat (H4).....	185

5.4.5 Pengujian Hipotesis Kelima (H5)	186
5.4.6 Pengujian Hipotesis Keenam (H6).....	186
5.4.7 Pengujian Hipotesis Ketujuh (H7)	187
BAB 6. PEMBAHASAN	188
6.1 Pembahasan Variabel Penelitian	188
6.1.1 Pembahasan Iklim Akademik.....	189
6.1.2 Pembahasan Variabel Kreativitas Individu	191
6.1.3 Pembahasan Variabel Karakteristik Pekerjaan	194
6.1.4 Pembahasan Variabel Kepuasan Kerja	196
6.1.5 Pembahasan Variabel Kinerja Dosen.....	199
6.2 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	202
6.2.1 Pengaruh Iklim Akademik terhadap Kepuasan Kerja.....	203
6.2.2 Pengaruh Kreativitas Individu terhadap Kepuasan Kerja.....	206
6.2.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja.....	208
6.2.4 Pengaruh Iklim Akademik terhadap Kinerja Dosen	210
6.2.5 Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Dosen	212
6.2.6 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Dosen	215
6.2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen	221
6.3 Temuan Studi.....	223
6.4 Implikasi Studi.....	225
6.4.1 Implikasi Keilmuan	224
6.4.2 Implikasi Manajerial	225
6.4.3 Implikasi Operasional Akademis	225
BAB 7. KESIMPULAN DAN SARAN	228

7.1	Kesimpulan	228
7.2	Saran	232
7.2.1	Saran Keilmuan	232
7.2.2	Saran Manajerial	234
7.2.1	Saran Operasional Akademik.....	234
DAFTAR PUSTAKA		237
LAMPIRAN		248

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM AKADEMIK, KREATIVITAS INDIVIDU, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KAPUASAN KERJA DAN KINERJA DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI DI JAWA TIMUR (Studi pada Dosen Program Studi Manajemen Terakreditasi A)

Perguruan tinggi memiliki peran yang sangat besar dalam mengubah nilai berbangsa dan bernegara (*agent of development*) sehingga universitas harus mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dan transformasi pengetahuan melalui proses pembelajaran dengan memanfaatkan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien. Untuk kondisi yang mendukung peran pendidikan tinggi adalah penciptaan iklim akademik yang kondusif, kreativitas individu dan karakteristik pekerjaan yang terintegrasi dalam rangka mencapai kepuasan kerja dan kinerja dosen yang memiliki peranan penting dalam kegiatan akademik. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh iklim akademik, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan analisis jalur sebagai unit analisis dengan tehnik pengambilan sample secara sensus pada 197 dosen program manajemen terakreditasi A di Universitas Jawa Timur. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang kemudian menganalisa model persamaan struktur (SEM) sebagai proses untuk membuktikan hipotesis.

Hasil penelitian dengan data sah sebesar 172 menunjukkan pengaruh iklim terhadap kepuasan kerja nilai dosen regresi akademik yang diperoleh dari 0,070; dan nilai $p = 0,103$ ($p > 0,05$), yang berarti bahwa iklim akademik berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen program studi manajemen terakreditasi A pada perguruan tinggi di Jawa Timur. Hasil pengujian pengaruh kreativitas individu terhadap kepuasan kerja dosen diperoleh nilai regresi 0,170 dan 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen program studi manajemen terakreditasi A pada perguruan tinggi di Jawa Timur. Hasil pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dosen diperoleh nilai regresi 0,922; dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang berarti bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dosen program studi manajemen terakreditasi A pada perguruan tinggi di Jawa Timur. Hasil pengujian pengaruh iklim akademik terhadap kinerja dosen memperoleh nilai regresi 0,210 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang berarti bahwa iklim akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajemen dosen Program studi manajemen terakreditasi A pada perguruan tinggi di Jawa Timur. Hasil tes pengaruh kreativitas individu pada kinerja dosen diperoleh nilai regresi 0,850; dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang berarti bahwa secara signifikan kreativitas individu mempengaruhi kinerja dosen program studi manajemen terakreditasi A pada perguruan tinggi di Jawa Timur. Hasil pengaruh karakteristik pekerjaan pada nilai-nilai kinerja dosen diperoleh regresi -0,423; dan $p = 0,014$ ($p < 0,05$), yang berarti bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan

mempengaruhi kinerja dosen, dapat dikatakan ketika karakteristik kerja meningkat maka diikuti dengan penurunan kinerja dosen, dan sebaliknya ketika karakteristik kerja menurun, akan diikuti dengan peningkatan kinerja dosen program studi manajemen terakreditasi A pada perguruan tinggi di Jawa Timur. Hasil pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen memperoleh nilai regresi 0,536; dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen program studi manajemen terakreditasi A pada perguruan tinggi di Jawa Timur.

Kata kunci: Kinerja Dosen, Kepuasan Kerja, Iklim Akademik, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan