

DISERTASI

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
KARAKTERISTIK INDIVIDU, SELF LEADERSHIP DAN
KOMITMEN PADA PROFESI TERHADAP KINERJA DAN
KARIER DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA (PTS)
PADA KOPERTIS WILAYAH IX SULAWESI**



Oleh:

**ABDULLAH
13.3.02.08.0070**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA)
SURABAYA
2017**

DISERTASI

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
KARAKTERISTIK INDIVIDU, SELF LEADERSHIP DAN
KOMITMEN PADA PROFESI TERHADAP KINERJA DAN
KARIER DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA (PTS)
PADA KOPERTIS WILAYAH IX SULAWESI**



Oleh:

**ABDULLAH
13.3.02.08.0070**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA)
SURABAYA
2017**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
KARAKTERISTIK INDIVIDU, SELF LEADERSHIP DAN
KOMITMEN PADA PROFESI TERHADAP KINERJA DAN
KARIER DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA (PTS)
PADA KOPERTIS WILAYAH IX SULAWESI**

DISERTASI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Doktor Ilmu Manajemen

Oleh:

**ABDULLAH
13.3.02.08.0070**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA)
SURABAYA
2017**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
KARAKTERISTIK INDIVIDU, *SELF LEADERSHIP* DAN KOMITMEN PADA
PROFESI TERHADAP KINERJA DAN KARIER DOSEN PERGURUAN TINGGI
SWASTA PADA KOPERTIS WILAYAH IX SULAWESI**

DISERTASI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Doktor Ilmu Manajemen



**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA)
SURABAYA
2017**

DISERTASI


**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
KARAKTERISTIK INDIVIDU, *SELF LEADERSHIP* DAN KOMITMEN PADA
PROFESI TERHADAP KINERJA DAN KARIER DOSEN PERGURUAN TINGGI
SWASTA PADA KOPERTIS WILAYAH IX SULAWESI**

Oleh

ABDULLAH
13.3.02.08.0070

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Doktor

Promotor


Prof. Dr. Budiyanto, M.S

Ko-Promotor


Dr. Nur Fadjrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA


Mengetahui,

Ketua STIESIA



Dr. Nur Fadjrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA

Ketua Program Doktor
Ilmu Manajemen


Prof. Dr. Budiyanto, M.S

Judul : **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, SELF LEADERSHIP DAN KOMITMEN PADA PROFESI TERHADAP KINERJA DAN KARIER DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA PADA KOPERTIS WILAYAH IX SULAWESI**

Nama Mahasiswa : **ABDULLAH**

Program Studi : **DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**Panitia Penguji Ujian Akhir Disertasi
Program Doktor Ilmu Manajemen
STIESIA Surabaya**

Ketua : Prof. Dr. Budiyanto, M.S

Anggota : 1. Prof. Dr. Haris Maupa, S.E., M.Si

2. Dr. Nur Fadjrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA

3. Dr. Ahmad Riduwan, S.E., M.Si., Ak., CA

4. Dr. Suwitho, M.Si.

5. Dr. Suhermin, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 30 Nopember 2016

Ditetapkan : SK Ketua STIESIA No. A.259/01.3a/XI/2016
Tanggal 24 November 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi yang saya ajukan untuk diuji tanggal 30 November 2016 dengan judul:

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, *SELF LEADERSHIP* DAN KOMITMEN PADA PROFESI TERHADAP KINERJA DAN KARIER DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA PADA KOPERTIS WILAYAH IX SULAWESI

adalah hasil karya saya. Tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik disertasi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemungkinan terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan Ijazah yang telah diberikan oleh Program Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya batal saya terima

Surabaya, 30 November 2016

Mahasiswa



Nama : Abdullah

NIM : 13.3.02.08.0070

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat, taufik dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan naskah disertasi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dengan keterbatasan akan kemampuan penulis miliki, maka disertasi ini hanya dapat diselesaikan dengan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan disertasi ini.

Kepada promotor Prof. Dr. Budiyanto, MS yang ditengah kesibukan tetap bersedia meluangkan waktu dan membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan ketelitian, penulis ucapkan terima kasih.

Kepada Kopromotor Dr. Nur Fadjrih Asyik, SE, M.Si, Ak, yang membimbing dan memberi semangat untuk menyelesaikan disertasi ini, penulis ucapkan terima kasih.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Tim penguji yang diketuai oleh Prof. Dr. Budiyanto, MS dengan anggota penguji yang terdiri dari Dr. Nur Fadjrih Asyik, SE, M.Si, Ak, Dr. Akhmad Riduwan, SE, M.S.A., Ak, Dr. Suwitho, M.Si, Dr. Suhermin, SE, MM.

Kepada Ketua STIESIA Surabaya, Dr. Nur Fadjrih Asyik, SE, M.Si, Ak, penulis mengucapkan terima kasih atas segala fasilitas perkuliahan yang telah disediakan serta pelayanan administrasi yang berkaitan dengan penyelesaian studi.

Bapak/Ibu Dosen Program Doktor Ilmu Manajemen STIESIA Surabaya yang telah membantu dan melayani untuk kelancaran study penulis hingga dapat menyepesaikan studi ini

Kepada Koordinator Kopertis Wilayah IX Sulawesi, Prof. Dr. Andi Niartiningih, MP dan Ketua STMIK KHARISMA Makassar, Dr. Eng.Moh.Fajar,S.Kom.,M.T, yang telah memberikan izin dan dukungan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang Program Pascasarjana (S3) di STIESIA Surabaya.

Kepada kedua orang tua tercinta masing-masing ayahanda Hamzah Barrisi (alm) dan Ibunda Kondeng Tika (alm), Bapak Mertua Drs, H. Syamsuddin Sese dan Ibunda Hj. Zaenab Dg Parang, dan istriku yang tercinta Hj. Syahriani Dg Kaca serta putra-putriku yang tersayang, Ashary, ST, Ayu Puspitasari, S.P, Hudzaifah, Huzain Ramadhan, Faris yang telah banyak memberi dorongan dan motivasi dalam rangka penyelesaian studi.

Kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa dan kawan-kawan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dukungan baik berupa tenaga, pikiran maupun materi terkait dengan penulisan disertasi ini, semoga senantiasa mendapatkan pahala yang setimpal dari Allah SWT.

Teman-teman mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen STIESIA Surabaya atas segala kerjasamanya dan dorongan semangat kepada penulis selama menempuh studi.

Disadari sepenuhnya bahwa disertasi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun teknik penyajian. Untuk itu, saran, masukan dan kritik

yang bersifat konstruktif dari para pembaca yang budiman sangat diharapkan
semi perbaikan dan sekaligus untuk melengkapinya.

Semoga disertasi ini bermanfaat adanya' Amin”

Surabaya, Nopember 2016

Penulis,



ABSTRACT

This study is aimed at testing: 1) Human resources The impact of development on the effectiveness of the PTS lecturer at Kopertis area IX Sulawesi. 2) Individual characteristics Impact on the efficacy of the HHT lecturer on the Kopertis area IX Sulawesi. 3) The impact on the performance of *self-management* PTS in Region Kopertis IX Sulawesi. 4) the impact on the indicators of adherence to the profession of the teacher PTS in the Kopertis area of IX Sulawesi. 5) The effect of performance against the PTS lecturer in the Kopertis area of IX Sulawesi.

The method of research using cause-effect design as it aims to measure the cause-effect relationships between certain variables, variables of human resource development, individual characteristics, *self-leadership* and commitment to the profession of performing PTS lecturer Kopertis IX Sulawesi region. Type of study Explanatory study concerns / *explanatory research*, as researchers explain the cause - effect relationship between variables by testing hypotheses. As used inspection method, since the information collected through questionnaires and data received from the samples on the population to represent the entire population (Singarimbun and Effendi, 1989).

The population in this study, all the staff of the Faculty Kopertis Region IX Sulawesi, which has the status of a permanent foundation lecturers, as well as a permanent lecturer country seconded to the PTS (teacher KDP) or sex, men and women working in various forms of universities, namely the University, High school and academy, which is 11 036 teachers. Was established on the basis of a sample of the local population, the samples taken in this study was 386 respondents. Data were analyzed using *structural modeling equations* (SEM)

The results showed that the development of human resources and a significant positive impact on the performance of teachers. The influence of individual characteristics on the performance of the lecturer shows that the positive effect on the individual characteristics of *self* dosen. Pengaruh *guidance* on the execution of the performance of the lecturer shows that the *leadership itself* has a positive effect on the performance of teachers. Impact on the profession's commitment to teacher performance shows that the commitment to the profession positively affects the work of teachers. The magnitude of the effect of performance shows that the performance is also significantly affect the career of a lecturer.

Keywords: Human Resources, independent *role*, commitment and performance of teachers.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : 1) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen PTS pada Kopertis Wilayah IX Sulawesi. 2) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Dosen PTS pada Kopertis Wilayah IX Sulawesi. 3) Pengaruh *self leadership* Terhadap Kinerja PTS pada Kopertis Wilayah IX Sulawesi. 4) Pengaruh Komitmen Pada Profesi Terhadap Kinerja Dosen PTS pada Kopertis Wilayah IX Sulawesi. 5) Pengaruh Kinerja terhadap Dosen PTS pada Kopertis Wilayah IX Sulawesi.

Metode penelitian menggunakan desain kausal karena bertujuan untuk mengukur hubungan kausalitas antara beberapa variabel yaitu variabel pengembangan sumber daya manusia, karakteristik individu, *self leadership*, dan komitmen pada profesi terhadap kinerja dosen PTS pada Kopertis Wilayah IX Sulawesi. Jenis penelitiannya adalah tergolong penelitian eksplanatori/*explanatory research* karena peneliti akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan adalah metode survei karena informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner dan datanya diperoleh dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi (Singarimbun dan Effendi, 1989).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Kopertis Wilayah IX Sulawesi yang berstatus dosen tetap yayasan maupun dosen tetap negeri yang diperbantukan di PTS (dosen DPK) baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan yang bekerja di berbagai bentuk perguruan tinggi yaitu Universitas, Institut, Sekolah Tinggi dan Akademi, yang berjumlah 11.036 dosen. Pengambilan sampel berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 386 responden. Data dianalisis melalui *Structural Equation Modeling* (SEM)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja dosen menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Pengaruh *self leadership* terhadap kinerja dosen menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Pengaruh komitmen pada profesi terhadap kinerja dosen menunjukkan bahwa komitmen pada profesi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Besarnya pengaruh kinerja menunjukkan bahwa kinerja juga berdampak nyata terhadap karir seorang dosen.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, karakteristik individu, *self leadership*, Komitmen dan Kinerja dosen.

DAFTAR ISI

	Halaman
Sampul Depan	i
Sampul Dalam	ii
Lembar Pengesahan	iii
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xvii
Daftar Gambar	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	15
1.3. Tujuan Penelitian	16
1.4. Manfaat Penelitian.....	17
1. Manfaat Teoritis.....	17
2. Manfaat Praktis	17
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	19
2.1. Landasan Teori.....	19
2.1.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2. Karakteristik Individu	22
2.1.2.1. Pengertian Karakteristik Individu.....	22
2.1.2.2. Faktor-faktor Karakteristik Individu.....	24
2.1.3. Kepemimpinan Diri (<i>Self Leadership</i>).....	28
2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan	28
2.1.3.2. Pengertian <i>Self leadership</i>	29
2.1.3.3. Pengukuran Self Leadership	30
2.1.3.4. Kategori-kategori Self Leadership.....	30
2.1.4. Komitmen pada Profesi.....	32

2.1.5. Kinerja (<i>Performance</i>)	36
2.1.5.1. Pengertian Kinerja	36
2.1.5.2. Penilaian Kinerja	38
2.1.6. Karier	42
2.1.6.1. Pengertian Karier	42
2.1.6.2. Pengembangan Karier.....	45
2.2. Penelitian Terdahulu.....	55
2.3. Pengaruh antar Variabel	60
2.3.1. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja dan Karier Dosen	60
2.3.2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja dan Karier Dosen	63
2.3.3. Pengaruh <i>Self leadership</i> Terhadap Kinerja dan Karier Dosen....	67
2.3.4. Pengaruh Komitmen pada Profesi Terhadap Kinerja dan Karier Dosen	69
2.3.5. Pengaruh Kinerja terhadap Karier Dosen	75
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	85
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	85
3.2. Hipotesis Penelitian	86
BAB 4 METODE PENELITIAN	88
4.1. Rancangan Penelitian	88
4.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	89
4.2.1. Populasi Penelitian.....	89
4.2.2. Sampel Penelitian.....	90
4.3. Klasifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	92
4.3.1. Klasifikasi Variabel Penelitian.....	92
4.3.1.1 Variabel Eksogen.....	92

4.3.1.2	Variabel Endogen.....	92
4.3.2.	Definisi Variabel Penelitian.....	93
4.3.2.1	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₁).....	93
4.3.2.2	Karakteristik Individu (X ₂).....	94
4.3.2.3	Self Leadership (X ₃).....	95
4.3.2.4	Komitmen pada Profesi (X ₄).....	95
4.3.2.5	Kinerja Dosen (Y ₁).....	96
4.3.2.6	Karier Dosen (Y ₂).....	97
4.4.	Instrumen Penelitian dan Desain Kuesioner.....	97
4.4.1.	Instrumen Penelitian.....	97
4.4.2.	Desain Kuesioner.....	99
4.4.3.	Teknik Pengukuran Variabel.....	103
4.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	104
4.6.	Teknik Analisis Data.....	104
4.6.1.	Analisis Model Pengukuran (<i>Measurement Model Analysis</i>).....	105
4.6.2.	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	106
4.6.2.1.	Evalusai Asumsi SEM.....	107
4.6.2.2.	Analisis Strukturasi Model.....	108
4.6.3.	Pengujian Hipotesis.....	113
BAB 5	HASIL PENELITIAN	115
5.1.	Hasil Deskripsi Responden.....	115
5.2.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	117
5.3.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	118
5.3.1.	Deskripsi Variabel Pengembangan SDM.....	118
5.3.2.	Deskripsi Variabel Karakteristik Individu.....	119
5.3.3.	Deskripsi Variabel Self Leadership.....	120
5.3.4.	Deskripsi Variabel Komitmen pada Profesi.....	121
5.3.5.	Deskripsi Variabel Kinerja Dosen.....	122
5.3.6.	Deskripsi Variabel Karir Dosen.....	123

5.4. Hasil Uji Validitas	124
5.5. Analisis Model Pengukuran (Measurement Model Analysis).....	129
5.6. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)	135
5.6.1. Evaluasi Asumsi SEM.....	137
5.6.2. Analisis <i>Structural Model</i>	142
5.7. Pengujian Hipotesis	147
BAB 6 PEMBAHASAN	153
6.1. Pembahasan Deskripsi Variabel Penelitian	153
6.1.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia	153
6.1.2. Karakteristik Individu	155
6.1.3. Self Leadership	156
6.1.4. Komitmen pada Profesi	158
6.1.5. Kinerja Dosen	160
6.1.6. Karir Dosen.....	162
6.2. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	164
6.2.1. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja dan Karir Dosen	164
6.2.2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja dan Karir Dosen.....	166
6.2.3. Pengaruh Self Leadership Terhadap Kinerja dan Karir Dosen...	168
6.2.4. Pengaruh Komitmen pada Profesi Terhadap Kinerja dan Karir Dosen	172
6.2.5. Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Karir Dosen.....	175
6.3. Pembahasan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	179
6.3.1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Karier Dosen Melalui Kinerja Dosen.....	179
6.3.2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Karier Dosen Melalui Kinerja Dosen.....	180
6.3.3. Pengaruh Self Leadership Terhadap Karier Dosen Melalui Kinerja Dosen.....	181

6.3.4. Pengaruh Komitmen pada Profesi Terhadap Karier Dosen	
Melalui Kinerja Dosen.....	183
6.4. Ringkasan Temuan.....	184
6.4.1. Temuan Teoritik.....	184
6.4.2. Temuan Praktis.....	186
6.5 . Implikasi.....	189
6.5.1 Perspektif Teori.....	189
6.5.2 Implikasi Praktis	190
6.5.3 Keterbatasan Penelitian Sebelumnya	193
BAB 7 PENUTUP.....	195
7.1. Kesimpulan.....	195
7.2. Saran-saran	197
7.2.1. Saran untuk Perguruan Tinggi Swasta	197
7.2.2. Saran untuk Penelitian yang Akan Datang.....	199
Daftar Pustaka.....	200

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1. Jabatan Akademik Dosen PTS Kopertis IX Wilayah Sulawesi	8
Tabel 1.2. Sertifikasi Dosen untuk Dosen PTS Kopertis IX Wilayah Sulawesi.....	9
Tabel 2.1. Perbandingan Antara Pendidikan dan Pelatihan.....	20
Tabel 4.1. Jumlah PTS dan Dosen Kopertis IX Sulawesi sebagai Populasi Penelitian.....	89
Tabel 4.2. Populasi dan Sampel.....	91
Tabel 4.3. Eksogen dan Endogen.....	92
Tabel 4.4. Desain Kuesioner : Variabel, Dimensi dan Indikator.....	99
Tabel 4.5. Teknik Estimasi.....	109
Tabel 4.6. Goodness-of-fit Indices.....	112
Tabel 5.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	115
Tabel 5.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	116
Tabel 5.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	116
Tabel 5.4. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	117
Tabel 5.5. Statistik Deskriptif Variabel Pengembangan SDM.....	118
Tabel 5.6. Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Individu.....	119
Tabel 5.7. Statistik Deskriptif Variabel <i>Self Leadership</i>	120
Tabel 5.8. Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Pada Profesi.....	121
Tabel 5.9. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Dosen.....	122
Tabel 5.10. Statistik Deskriptif Variabel Karir Dosen.....	123
Tabel 5.11. Uji Validitas Item Pernyataan pada Variabel Pengembangan SDM.....	124
Tabel 5.12. Uji Validitas Item Pernyataan pada Karakteristik Individu.....	125
Tabel 5.13. Uji Validitas Item Pernyataan pada <i>Self Leadership</i>	126

Tabel 5.14. Uji Validitas Item Pernyataan pada Komitmen Pada Profesi.....	127
Tabel 5.15. Uji Validitas Item Pernyataan pada Kinerja Dosen.....	128
Tabel 5.16. Uji Validitas Item Pernyataan pada Karir Dosen.....	129
Tabel 5.17. Nilai <i>Factor Loading</i> Setiap Indikator.....	135
Tabel 5.18. Hasil Uji <i>Multivariate Normality</i>	138
Tabel 5.19. Hasil Uji <i>Univariate Outlier</i>	139
Tabel 5.20. Hasil Uji <i>Multivariate Outlier</i>	140
Tabel 5.21. Nilai <i>Goodness of Fit</i> dan <i>Cut off Value Structural Model</i>	142
Tabel 5.22. <i>Construct Reliability</i> Variabel Eksogen.....	143
Tabel 5.23. <i>Construct Reliability</i> Variabel Endogen.....	144
Tabel 5.24. Nilai Koefisien SEM Pengaruh Antar Variabel.....	145
Tabel 5.25. Uji <i>Kausalitas Regression Weight</i>	148



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	21
Gambar 2.2 Kerangka Perilaku Individu.....	26
Gambar 2.3 Model Konseptual untuk Mempelajari Perbedaan Individu Dalam Perilaku Organisasi.....	27
Gambar 2.4 WYATT'S Performance Formula.....	37
Gambar 2.5 Model Pengembangan Karier Organisasi.....	50
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	85
Gambar 5.1 Hasil CFA Pada Variabel Pengembangan SDM.....	130
Gambar 5.2 Hasil CFA Pada Variabel Karakteristik Individu.....	131
Gambar 5.3 Hasil CFA Pada Variabel Self Leadership.....	132
Gambar 5.4 Hasil CFA Pada Variabel Komitmen Pada Profesi.....	132
Gambar 5.5 Hasil CFA Pada Variabel Kinerja Dosen.....	133
Gambar 5.6 Hasil CFA Pada Variabel Karir Dosen.....	134
Gambar 5.7 Full Structural Model.....	136
Gambar 6.1 Nilai rata-rata dan <i>factor loading</i> pada variabel pengembangan SDM.....	153
Gambar 6.2 Nilai rata-rata dan <i>factor loading</i> pada variabel karakteristik Individu.....	155
Gambar 6.3 Nilai rata-rata dan <i>factor loading</i> pada variable self <i>leadership</i>	157
Gambar 6.4 Nilai rata-rata dan <i>factor loading</i> pada variable komitmen pada profesi.....	159
Gambar 6.5 Nilai rata-rata dan <i>factor loading</i> pada variabel kinerja dosen.....	161
Gambar 6.6 Nilai rata-rata dan <i>factor loading</i> pada variable kinerja dosen.....	163

Gambar 6.7 Koefisien Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Karier Dosen melalui Kinerja Dosen.....	180
Gambar 6.8 Koefisien Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Karakteristik Individu Terhadap Karier Dosen melalui Kinerja Dosen.....	181
Gambar 6.9. Koefisien Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung <i>Self Leadership</i> Terhadap Karier Dosen melalui Kinerja Dosen.....	182
Gambar 6.10 Koefisien Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Komitmen pada Profesi Terhadap Karier Dosen Melalui Kinerja Dosen.....	183



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	207
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner.....	214
Lampiran 3. Perhitungan Rata-rata Skor Tiap Indikator.....	226
Lampiran 4. Statistik Deskriptif.....	239
Lampiran 5. Uji Validitas Item Pernyataan Pada Kuesioner.....	253
Lampiran 6. Uji Reliabilitas Kuesioner.....	259
Lampiran 7. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA).....	265
Lampiran 8. <i>Full Model Structural Equation Modeling</i>	271
Lampiran 9. Uji <i>Univariate Outlier</i> Dengan Z-Score.....	283

