

TERBUKA DISERTASI

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI BERPRESTASI,
KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP
PEMBELAJARAN ORGANISASIONAL, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI PGRI
SE-JAWA TIMUR**

*The Effects of Self-Efficacy, Achievement Motivation, Competence and Training
on Organizational Learning, Career Development and Lecturer Performance at
PGRI Colleges in East Java*



Oleh:

Tri Achmad Budi Susilo

1271600002

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2019**

TERBUKA DISERTASI

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI BERPRESTASI,
KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP
PEMBELAJARAN ORGANISASIONAL, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI PGRI
SE-JAWA TIMUR**

*The Effects of Self-Efficacy, Achievement Motivation, Competence and Training
on Organizational Learning, Career Development and Lecturer Performance at
PGRI Colleges in East Java*



Oleh:

Tri Achmad Budi Susilo

1271600002

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2019**

LEMBAR PENGESAHAN TERBUKA DISERTASI

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI BERPRESTASI,
KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP
PEMBELAJARAN ORGANISASIONAL, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI PGRI
SE-JAWA TIMUR**

Promotor,

Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE., MPA.

Ko Promotor,

Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA., Ph.D

Mengetahui,
Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, S.H., M.M.

TERBUKA DISERTASI

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI BERPRESTASI,
KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP PEMBELAJARAN
ORGANISASIONAL, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KINERJA
DOSEN DI SEKOLAH TINGGI PGRI SE-JAWA TIMUR**

*The Effects of Self-Efficacy, Achievement Motivation, Competence and Training
on Organizational Learning, Career Development and Lecturer Performance at
PGRI Colleges in East Java.*

Oleh:

TRI ACHMAD BUDI SUSILO

1271600002

Telah diuji pada
Tanggal 02 Desember 2019

TIM PENGUJI TERBUKA DISERTASI

Ketua	: Dr. H. Mulyanto Nugroho, M.M., C.M.A., C.P.A.	_____
Anggota	: Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., C.A.	_____
	Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE., MPA.	_____
	Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA., Ph.D.	_____
	Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM.	_____
	Prof. Dr. H. Teman Koesmono, Drs., M.M.	_____
	Dr. Suroso, M.S.	_____
	Dr. Riyadi Nugroho, M.M.	_____
	Dr. I. Dewa Ketut Raka Ardiana, M.M.	_____

PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Achmad Budi Susilo

NIM : 1271600002

Program : Doktor Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Menyatakan bahwa Penelitian yang saya buat dengan judul:

PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI BERPRESTASI, KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP PEMBELAJARAN ORGANISASIONAL, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI PGRI SE-JAWA TIMUR

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan “Duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan.

Apabila ternyata didalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur plagiasi, saya bersedia DISERTASI ini digugurkan dan gelar akademik DOKTOR yang saya peroleh dibatalkan, serta proses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Surabaya, Oktober 2019
Penulis,

Tri Achmad Budi Susilo
NIM. 1271600002

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga Disertasi dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Berprestasi, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Pembelajaran Organisasional, Pengembangan Karir, dan Kinerja Dosen” sebagai tugas akhir Program Doktor Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk itu pada kesempatan ini dengan tulus penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE, MPA, Guru Besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya selaku Promotor sekaligus penguji yang dengan sabar memberikan bimbingan, koreksi dan masukan mulai pra-proposal hingga penyelesaian disertasi ini.
2. Ibu Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA., Ph.D, selaku ko-Promotor sekaligus penguji yang dengan sabar memberikan bimbingan, koreksi dan masukan mulai pra-proposal hingga penyelesaian disertasi ini.
3. Bapak Dr. Mulyanto Nugroho, M.M., CMA., CPA., Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan dukungan dan fasilitas selama proses pendidikan doktoral sampai dengan selesainya disertasi ini.
4. Bapak Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya selaku penguji yang telah memberikan koreksi untuk penyempurnaan disertasi ini.

5. Ibu Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, S.H., M.M. Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya selaku penguji yang telah memberikan koreksi untuk penyempurnaan disertasi ini.
6. Bapak Dr. Riyadi Nugroho, M.M. selaku penguji yang telah memberikan koreksi untuk penyempurnaan disertasi ini.
7. Bapak Prof. Dr. H. Teman Koesmono, Drs., M.M. selaku penguji yang telah memberikan koreksi untuk penyempurnaan disertasi ini.
8. Bapak Dr. I. Dewa Ketut Raka Ardiana, M.M. selaku penguji yang telah memberikan koreksi untuk penyempurnaan disertasi ini.
9. Ketua STKIP PGRI se-Jawa Timur yang bersedia memberikan ijin kepada para dosen untuk menjadi responden penelitian ini.
10. Orang tua, istri dan anak – anak yang dengan ikhlas mengorbankan kebersamaan untuk mendukung studi S3 hingga penyelesaian disertasi ini.

Semoga hasil penelitian ini nantinya akan bermanfaat untuk pengembangan ilmu ekonomi dan menjadi sumbangan pemikiran bagi Perguruan Tinggi Swasta, terutama Sekolah Tinggi dalam ruang lingkup PGRI Jawa Timur.

Surabaya, Oktober 2019
Penulis,

Tri Achmad Budi Susilo

ABSTRACT

This study aims to examines and analyze the effects of self-efficacy, achievement motivation, competence and training on organizational learning, career development and lecturer performance at PGRI Colleges in East Java.

The research method this study using causal explanatory research. The population consist of 292 permanent lecturers at the East Java PGRI College. Distribution of survey questionnaires using simple random sampling. The number of samples obtained was 170 respondents. Data analysis techniques using Structural Equation Modelling (SEM) and AMOS version 24 statistical programs.

Data analyses prove that: (1) self-efficacy have a positive and significant effect on organizational learning and career development but have a positive and not significant effect on the performance of lecturers. (2) Achievement motivation has a positive and significant effect on organizational learning and lecturer performance but has a positive and not significant effect on career development. (3) Competence has a positive and significant effect on organizational learning, career development, and lecturer performance. (4) Training has a positive and significant effect on organizational learning, but has a positive and not significant effect on career development and lecturer performance. (5) Organizational learning has a positive and significant effect on career development and lecturer performance. (6) Career development has a positive and not significant effect on the lecturer performance.

Keywords: self-efficacy, achievement motivation, competence, training, organizational learning, career development, lecturer performance.

RINGKASAN

Sekolah Tinggi adalah perguruan tinggi yang menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesi pendidik, serta berperan dalam penerapan, pengembangan, dan penciptaan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Sekolah Tinggi PGRI Se-Jawa Timur adalah sekolah tinggi yang berada didalam naungan PGRI Provinsi Jawa Timur yang dimiliki oleh suatu yayasan atau perkumpulan.

Tugas utama seorang dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi yaitu mendidik / mengajar, meneliti, dan pengabdian pada masyarakat. Berdasarkan tugas utama dosen, maka dapat dijadikan parameter untuk mendiskripsikan kinerja dan kualitas dosen dalam disiplin ilmu tertentu. Pendidikan dan Pengajaran merupakan pilar utama tridharma perguruan tinggi disamping dharma yang lain, dengan adanya pendidikan dan pengajaran yang baik perguruan tinggi akan menghasilkan generasi penerus bangsa yang memiliki daya saing dan nantinya akan menjadikan bangsa ini lebih terarah dalam era global yang tengah kita hadapi saat ini.

Penelitian diperlukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan penerapan teknologi. Untuk dapat melakukan penelitian diperlukan dosen yang memiliki kompetensi yang memadai. Ilmu pengetahuan yang dikembangkan sebagai hasil pendidikan dan penelitian hendaknya diterapkan melalui pengabdian pada masyarakat sehingga masyarakat dapat memanfaatkan dan menikmati perkembangan dan kemajuan-kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tertentu.

Masalah kinerja dosen terjadi pada sebagian dosen di Sekolah Tinggi PGRI se-Jawa Timur. Berdasarkan data dari *portal Science and Technology Index* (SINTA) menunjukkan rendahnya publikasi ilmiah dosen yang artinya rendahnya produktivitas dosen dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi khususnya pada bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *self efficacy*, motivasi berprestasi, kompetensi, pelatihan, pembelajaran organisasional, dan pengembangan karir.

Studi ini bertujuan membuktikan dan menganalisis pengaruh *self-efficacy*, motivasi berprestasi, kompetensi dan pengembangan karir terhadap pembelajaran organisasional, pengembangan karir dan kinerja dosen di Sekolah Tinggi PGRI Se-Jawa timur. Metode penelitian yang digunakan dalam dalam studi ini adalah *causal explanatory research*. Populasi berjumlah 292 dosen tetap Sekolah Tinggi PGRI se Jawa Timur. Penyebaran kuesioner survey menggunakan *simple random sampling*. Jumlah sampel yang didapat 170 responden. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasional, *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, *self-efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasional, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasional, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasional, pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir, pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen, pembelajaran organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. pembelajaran organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen.

Studi ini menyimpulkan dari limabelas hipotesis terdapat sepuluh hipotesis yang diterima yaitu *self-efficacy* terhadap pembelajaran organisasional, *self-efficacy* terhadap pengembangan karir, motivasi berprestasi terhadap

pembelajaran organisasional, motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen, kompetensi terhadap pembelajaran organisasional, kompetensi terhadap pengembangan karir, kompetensi terhadap kinerja dosen, pelatihan terhadap kinerja dosen, pembelajaran organisasional terhadap pengembangan karir, pembelajaran organisasional terhadap kinerja dosen. Terdapat lima hipotesis yang ditolak yaitu *self-efficacy* terhadap kinerja dosen, motivasi berprestasi terhadap pengembangan karir, pelatihan terhadap pengembangan karir, pelatihan terhadap kinerja dosen, dan pengembangan karir terhadap kinerja dosen.

Saran-saran yang disampaikan adalah sebagai berikut: 1) Manajemen Sekolah Tinggi memberikan dukungan kepada para dosen untuk mengikuti berbagai kegiatan pelatihan penulisan jurnal nasional terakreditasi maupun jurnal internasional yang bereputasi agar para dosen memiliki keterampilan yang andal sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja dosen. 2) Manajemen Sekolah Tinggi memberikan dukungan kepada para dosen untuk berupaya mengembangkan karir dengan melanjutkan studi program doktoral dan mengurus jabatan fungsional akademik agar dosen memiliki kompetensi yang andal sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja dosen. 3) Konsisten menerapkan kebijakan *reward* dan *punishment* kepada dosen terkait pelaksanaan tridharma perguruan

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Persetujuan Terbuka Disertasi.....	ii
Lembar Pengeahan Telah Diuji Terbuka Disertasi.....	iii
Pernyataan Orisinalitas Penelitian.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak.....	vii
Ringkasan.....	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	14
1.4.2 Manfaat Praktis.....	14

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 <i>Self Efficacy</i>	20
2.1.3 Motivasi Berprestasi	28
2.1.4 Kompetensi.....	35
2.1.5 Pelatihan.....	41
2.1.6 Pembelajaran Organisasional.....	46
2.1.7 Pengembangan Karir.....	53
2.1.8 Kinerja Dosen.....	61
2.2 Penelitian Terdahulu.....	68

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berpikir.....	101
3.2 Kerangka Konseptual Penelitian.....	103
3.3 Hipotesis Penelitian.....	104
3.3.1 Pengaruh Antar Variabel.....	104
3.3.1.1 Pengaruh antara <i>self-efficacy</i> dengan pembelajaran organisasional.....	104
3.3.1.2 Pengaruh antara <i>self-efficacy</i> dengan pengembangan karir.....	105
3.3.1.3 Pengaruh antara <i>self-efficacy</i> dengan kinerja dosen	105

3.3.1.4 Pengaruh antara motivasi berprestasi dengan pembelajaran organisasional.....	106
3.3.1.5 Pengaruh antara motivasi berprestasi dengan pengembangan karir.....	106
3.3.1.6 Pengaruh antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen.....	107
3.3.1.7 Pengaruh antara kompetensi dengan pembelajaran organisasional.....	108
3.3.1.8 Pengaruh antara kompetensi dengan pengembangan karir.....	108
3.3.1.9 Pengaruh antara kompetensi dengan kinerja dosen.....	109
3.3.1.10 Pengaruh antara pelatihan dengan pembelajaran organisasional.....	109
3.3.1.11 Pengaruh antara pelatihan dengan pengembangan karir.....	110
3.3.1.12 Pengaruh antara pelatihan dengan kinerja dosen.....	110
3.3.1.13 Pengaruh antara pembelajaran organisasional dengan pengembangan karir.....	111
3.3.1.14 Pengaruh antara pembelajaran organisasional dengan kinerja dosen.....	112
3.3.1.15 Pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja dosen.....	113

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian.....	115
4.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	116
4.2.1 Populasi	116
4.2.2 Sampel	116
4.3 Variabel Penelitian.....	118
4.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	118
4.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	118
4.3.2.1 <i>Self Efficacy</i>	119
4.3.2.2 Motivasi Berprestasi.....	119
4.3.2.3 Kompetensi.....	120
4.3.2.4 Pelatihan.....	120
4.3.2.5 Pembelajaran Organisasional.....	121
4.3.2.6 Pengembangan Karir.....	122
4.3.2.7 Kinerja Dosen.....	124
4.4 Instrumen Penelitian	124
4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	125
4.6 Teknik Pengumpulan Data.....	125
4.7 Teknik Analisis Data	126
4.7.1 Analisis Deskriptif.....	126
4.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	126
4.7.3 Pengujian Hipotesis.....	128

BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1 Uji Validitas dan Reabilitas Kuesioner.....	135
5.1.1 Hasil Uji Validitas.....	135
5.1.2 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner.....	142
5.2 Analisis Hasil Penelitian.....	143

5.2.1 Deskripsi Responden	143
5.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	144
5.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	145
5.2.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan Akademik.....	145
5.2.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan Akademik.....	145
5.2.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	145
5.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	146
5.2.2.1 Deskripsi Variabel <i>Self Efficacy</i>	147
5.2.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Berprestasi	148
5.2.2.3 Deskripsi Variabel Kompetensi	149
5.2.2.4 Deskripsi Variabel Pelatihan	150
5.2.2.5 Deskripsi Variabel Pembelajaran Organisasional	151
5.2.2.6 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir	152
5.2.2.7 Deskripsi Variabel Kinerja Dosen	153
5.2.3 Analisis Model Pengukuran (<i>Measurment Model Analysis</i>)	154
5.2.4 Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	165
5.2.4.1 Evaluasi Asumsi SEM	166
5.2.4.1.1 Normalitas	166
5.2.4.1.2 <i>Univariate Outliner</i>	169
5.2.4.1.3 <i>Multivariate Outliner</i>	171
5.2.4.1.4 Multikolinieritas dan Singularitas	173
5.2.4.2 Analisis <i>Structural Model</i>	173
5.2.4.2.1 Pengujian Kesesuaian Model	173
5.2.4.2.2 Pengujian Hipotesis	174

BAB VI PEMBAHASAN

6.1 Pembahasan Hasil Penelitian	183
6.1.1 Pembahasan Variabel Penelitian.....	183
6.1.1.1 <i>Self Efficacy</i>	183
6.1.1.2 Motivasi Berprestasi	185
6.1.1.3 Kompetensi.....	187
6.1.1.4 Pelatihan	189
6.1.1.5 Pembelajaran Organisasional.....	191
6.1.1.6 Pengembangan Karir.....	193
6.1.1.7 Kinerja Dosen.....	195
6.1.2 Pembahasan Pengujian Hipotesis.....	197
6.1.2.1 Pengaruh <i>self efficacy</i> dengan pembelajaran organisasional.....	197
6.1.2.2 Pengaruh <i>self efficacy</i> dengan pengembangan karir.....	198
6.1.2.3 Pengaruh <i>self efficacy</i> dengan kinerja dosen	200
6.1.2.4 Pengaruh motivasi berprestasi dengan pembelajaran organisasional.....	202
6.1.2.5 Pengaruh motivasi berprestasi dengan pengembangan karir.....	203
6.1.2.6 Pengaruh motivasi berprestasi dengan kinerja dosen.....	205
6.1.2.7 Pengaruh kompetensi dengan pembelajaran organisasional.....	206
6.1.2.8 Pengaruh kompetensi dengan pengembangan karir.....	207

6.1.2.9 Pengaruh kompetensi dengan kinerja dosen.....	209
6.1.2.10 Pengaruh pelatihan dengan pembelajaran organisasional.....	210
6.1.2.11 Pengaruh pelatihan dengan pengembangan karir.....	211
6.1.2.12 Pengaruh pelatihan dengan kinerja dosen.....	212
6.1.2.13 Pengaruh pembelajaran organisasional dengan pengembangan karir.....	214
6.1.2.14 Pengaruh pembelajaran organisasional dengan kinerja dosen....	215
6.1.2.15 Pengaruh pengembangan karir dengan kinerja dosen.....	217
6.2 Temuan Penelitian	219
6.2.1 Temuan Teoritis.....	219
6.2.2 Temuan Empiris.....	222
6.3 Implikasi	223
6.3.1 Implikasi Praktis.....	223
6.3.3 Kontribusi Terhadap Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.....	225
 BAB VII PENUTUP	
7.1 Simpulan	227
7.2 Saran	233
 DAFTAR PUSTAKA.....	
	235

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Peringkat Publikasi Ilmiah.....	4
Tabel 4.1	Distribusi Populasi Dosen Tetap PTS (Sekolah Tinggi) PGRI di-Jawa Timur.....	116
Tabel 4.2	Distribusi Sampel Dosen Tetap PTS (Sekolah Tinggi) PGRI di-Jawa Timur.....	117
Tabel 4.3	Indeks Kesesuaian dalam SEM.....	133
Tabel 5.1	Uji Validitas Item Pada Variabel <i>Self Efficacy</i>	136
Tabel 5.2	Uji Validitas Item Pada Variabel Motivasi Berprestasi.....	137
Tabel 5.3	Uji Validitas Item Pada Variabel Kompetensi	138
Tabel 5.4	Uji Validitas Item Pada Variabel Pelatihan.....	139
Tabel 5.5	Uji Validitas Item Pada Variabel Pembelajaran Organisasional.....	140
Tabel 5.6	Uji Validitas Item Pada Variabel Pengembangan Karir.....	141
Tabel 5.7	Uji Validitas Item Pada Variabel Kinerja Dosen.....	142
Tabel 5.8	Uji Reabilitas Penelitian.....	143
Tabel 5.9	Deskripsi Identitas Responden.....	144
Tabel 5.10	Skala / Interval Nilai Kuesioner.....	146
Tabel 5.11	Statistik Deskriptif Variabel <i>Self Efficacy</i>	147
Tabel 5.12	Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Berprestasi.....	148
Tabel 5.13	Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi.....	149
Tabel 5.14	Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan.....	150
Tabel 5.15	Statistik Deskriptif Variabel Pembelajaran Organisasional.....	151
Tabel 5.16	Statistik Deskriptif Variabel Pengembangan Karir.....	152
Tabel 5.17	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Dosen.....	153
Tabel 5.18	Validitas dan Reabilitas Konstruk <i>Self Efficacy</i>	156
Tabel 5.19	Validitas dan Reabilitas Konstruk Motivasi Berprestasi	157
Tabel 5.20	Validitas dan Reabilitas Konstruk Kompetensi.....	159
Tabel 5.21	Validitas dan Reabilitas Konstruk Pelatihan	160
Tabel 5.22	Validitas dan Reabilitas Konstruk Pembelajaran Organisasional	162
Tabel 5.23	Validitas dan Reabilitas Konstruk Pengembangan Karir	163
Tabel 5.24	Validitas dan Reabilitas Konstruk Kinerja Dosen	165
Tabel 5.25	Hasil Uji <i>Multivariate Normality</i>	167
Tabel 5.26	Hasil Uji <i>Univariate Outliner</i>	169
Tabel 5.27	Hasil Uji <i>Multivariate Outliner</i>	171
Tabel 5.28	Nilai <i>Goodness of Fit</i> dan <i>Cut off Value Structural Model</i>	173
Tabel 5.29	Pengujian Hipotesis Melalui Uji <i>Regression Weight</i>	175

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pengembangan Sumber Daya Dosen.....	54
Gambar 2.2 Mekanisme Pengembangan Dosen.....	55
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir.....	102
Gambar 3.2 Kerangka Konseptual Penelitian	103
Gambar 5.1 Hasil CFA Pada Konstruk <i>Self Efficacy</i>	155
Gambar 5.2 Hasil CFA Pada Konstruk Motivasi Berprestasi.....	157
Gambar 5.3 Hasil CFA Pada Konstruk Kompetensi.....	158
Gambar 5.4 Hasil CFA Pada Konstruk Pelatihan.....	160
Gambar 5.5 Hasil CFA Pada Konstruk Pembelajaran Organisasional.....	161
Gambar 5.6 Hasil CFA Pada Konstruk Pengembangan Karir.....	163
Gambar 5.7 Hasil CFA Pada Konstruk Kinerja Dosen.....	164
Gambar 5.8 <i>Full Structural Model</i>	166

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 (Pemetaan Penelitian Terdahulu)
- Lampiran 2 (Format Kuesioner Penelitian)
- Lampiran 3 (Tabulasi Data Pre-Sampling)
- Lampiran 4 (Tabulasi Data Hasil Penyebaran Kuesioner)
- Lampiran 5 (Hasil Pengolahan Data Statistik)