

**PENGARUH VARIABEL *HUMAN CAPITAL* TERHADAP
KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN METODE *STRUCTURAL
EQUATION MODELING PARTIAL LEAST SQUARE***

SKRIPSI



Oleh:

VIVIAN ANANDA MARTA

3333200029

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
CILEGON-BANTEN**

2024

**PENGARUH VARIABEL *HUMAN CAPITAL* TERHADAP
KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN METODE *STRUCTURAL
EQUATION MODELING PARTIAL LEAST SQUARE***

**Skripsi ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan jenjang pendidikan Sarjana Teknik**



Oleh:

VIVIAN ANANDA MARTA

3333200029

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
CILEGON-BANTEN**

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : VIVIAN ANANDA MARTA

NIM : 3333200029

JURUSAN : TEKNIK INDUSTRI

JUDUL : PENGARUH VARIABEL *HUMAN CAPITAL* TERHADAP
KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN METODE *STRUCTURAL
EQUATION MODELING PARTIAL LEAST SQUARE*

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian dengan judul tersebut di atas adalah benar karya saya sendiri dengan arahan dari pembimbing I dan pembimbing II, dan tidak ada duplikasi dengan karya orang lain kecuali yang telah disebutkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penelitian ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Cilegon, 2024



VIVIAN ANANDA MARTA

HALAMAN PENGESAHAN


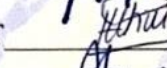

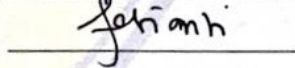
Skripsi ini diajukan oleh :

NAMA : VIVIAN ANANDA MARTA
NIM : 3333200029
JURUSAN : TEKNIK INDUSTRI
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH VARIABEL *HUMAN CAPITAL*
TERHADAP KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN
METODE *STRUCTURAL EQUATION MODELING*
PARTIAL LEAST SQUARE

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan Diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh jenjang pendidikan Sarjana Teknik pada Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Pada hari : Rabu
Tanggal : 03 Juli 2024

DEWAN PENGUJI

Pembimbing 1	: Hadi Setiawan, S.T., M.T.	
Pembimbing 2	: Dr. Dra. Putiri Bhuana Katili, M.T	
Penguji 1	: Dr. Nurul Ummi, S.T, M.T	
Penguji 2	: Evi Febianti, S.T, M.T	

Mengetahui,

Ketua Jurusan Teknik Industri


Achmad Bahauddin, ST., MT., Ph.D.

NIP 197812212005011002

PRAKATA

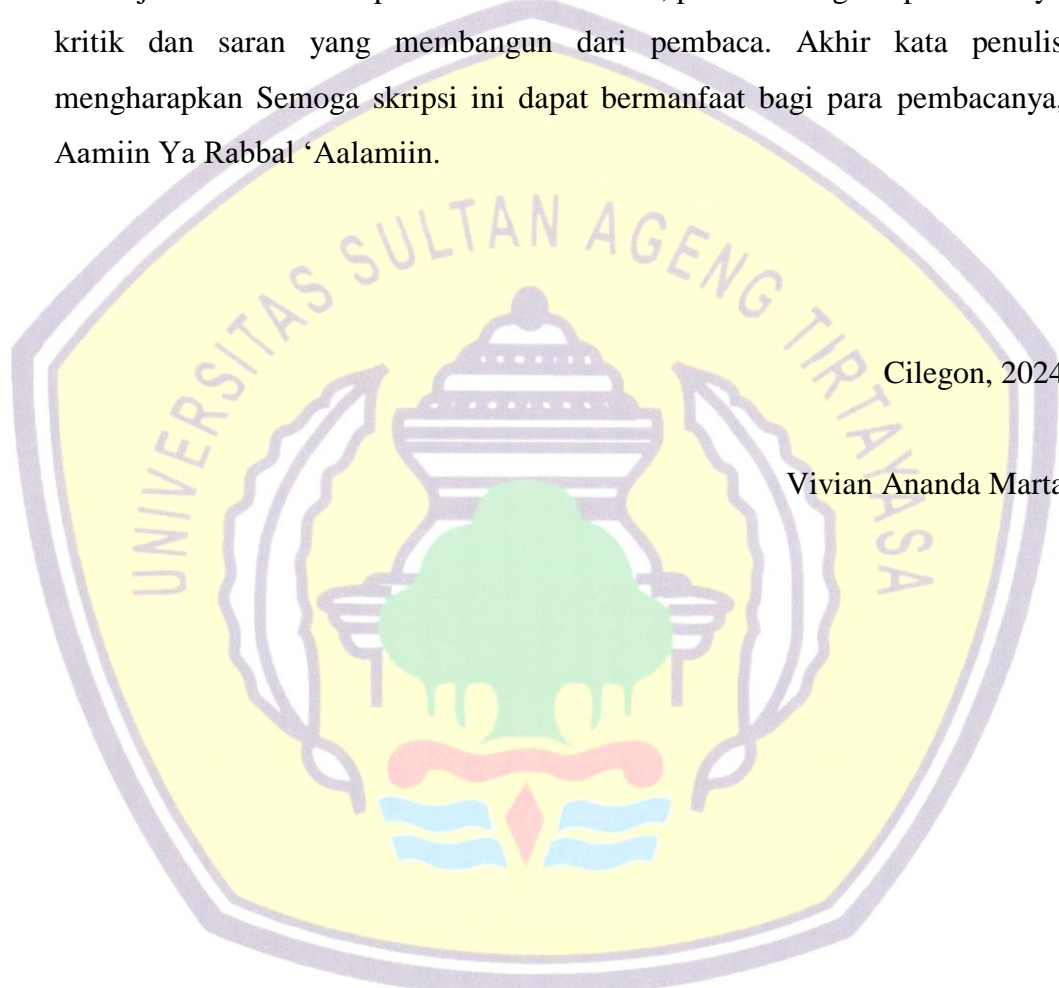
Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul “Pengaruh Variabel *Human Capital* Terhadap Kinerja Dosen Menggunakan Metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square*” sebagai tahap akhir bagi penulis dalam memenuhi persyaratan untuk mendapatkan jenjang pendidikan Sarjana Teknik pada jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini penulis tidak terlepas dari dukungan, bimbingan maupun bantuan dari berbagai pihak sehingga proposal ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak diantaranya:

1. Ibunda penulis ibu Warni Fitriana, Ayahanda penulis bapak Mahmudin Latif, adik penulis Surya Febriyan Ananda, serta Triana Eka Nugraha atas dukungan, moral, semangat, motivasi dan doa yang tiada putus serta masih banyak lagi yang tidak terhitung yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
2. Kepada sahabat-sahabat terdekat penulis yaitu Salsabila Amarti Nisaa, Refa, Pety, Hani, Widia dan Wini yang telah memberikan semangat, arahan dan doa kepada penulis.
3. Kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran dan pengarahan serta dukungan kepada penulis selama proses penyusunan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Kepada bapak dan ibu dosen serta staf jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa atas ilmu, dukungan dan arahan kepada penulis.
5. Kepada bapak dan ibu dosen komunitas SMI atas ilmu yang diberikan, dukungan serta doa-doanya sehingga penulis dapat sampai pada tahap ini.
6. Kepada rekan-rekan asisten Studio Manajemen Industri atas motivasinya kepada penulis.

7. Kepada teman-teman Teknik Industri angkatan 2020 yang telah memotivasi penulis dari awal kuliah hingga saat ini.
8. Serta seluruh pihak lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah berperan dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan kebaikan kepada seluruh pihak yang sudah berperan. Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Akhir kata penulis mengharapkan Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya, Aamiin Ya Rabbal 'Aalamiin.



Cilegon, 2024

Vivian Ananda Marta

ABSTRAK

VIVIAN ANANDA MARTA. Pengaruh Variabel *Human Capital* Terhadap Kinerja Dosen Menggunakan Metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square*. DIBIMBING OLEH HADI SETIAWAN, S.T., M.T. DAN DR. DRA. PUTIRI BHUANA KATILI, M.T.

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa merupakan salah satu perguruan tinggi yang ada di Banten dan di dalamnya terdapat Fakultas Teknik. Aset berharga dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Dengan kinerja dosen yang baik, maka akan membantu keterwujudan dari visi universitas. Untuk meningkatkan kinerja tersebut terdapat aspek pendukung salah satunya aspek *Human Capital*. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar setiap dimensi dari *Human Capital* mempengaruhi kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Dengan menggunakan metode SEM-PLS maka variabel eksogen atau independen dalam penelitian ini yakni variabel *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate*, dan *Workgroup Effectiveness* serta variabel endogen atau dependen dalam penelitian ini yakni kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Hasil menunjukkan bahwa *Individual Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,247 P-Value 0,010, *Individual Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,350 P-Value 0,000, *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,206 P-Value 0,008, *The Organizational Climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,195 P-Value 0,024, dan *Workgroup Effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,367 P-Value 0,000

Kata Kunci: *Human Capital*, Kinerja Dosen, SEM PLS

ABSTRACT

VIVIAN ANANDA MARTA. *The Influence Of Human Capital Variables On Lecturer Performance Using Structural Equation Modeling Partial Least Square Method.* GUIDED BY HADI SETIAWAN, S.T., M.T. DAN DR. DRA. PUTIRI BHUANA KATILI, M.T.

Sultan Ageng Tirtayasa University located in Banten and it has Faculty of Engineering. Where, in an organization, one of the most valuable asset lecturer performance. To improve this performance, there are the Human Capital aspect. So this study aims to find out how much each dimension of Human Capital affects the performance of Fakultas Teknik Untirta lecturers. By using the SEM-PLS method, the exogenous or independent variables in this study are the variables of Individual Capability, Individual Motivation, Leadership, The Organizational Climate, and Workgroup Effectiveness as well as the endogenous or dependent variables in this study, namely the performance of Fakultas Teknik Untirta lecturers. The results showed that Individual Capability had a positive and significant effect on lecturer performance with a path coefficient value of 0.247, Individual Motivation had a positive and significant effect on lecturer performance with a path coefficient value of 0.350, Leadership had a positive and significant effect on lecturer performance with a path coefficient value of 0.206, The Organizational Climate has a positive and significant effect on lecturer performance with a path coefficient value of 0.195, and Workgroup Effectiveness has a positive and significant effect on lecturer performance with a path coefficient value of 0.367

Keywords: Human Capital, Lecturer Performance, SEM PLS

RINGKASAN

Vivian Ananda Marta. Pengaruh Variabel *Human Capital* Terhadap Kinerja Dosen Menggunakan Metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square*. Dibimbing oleh HADI SETIAWAN, S.T., M.T. dan DR. DRA. PUTIRI BHUANA KATILI, M.T.

Latar Belakang: Fakultas Teknik merupakan salah satu fakultas yang terdapat di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang mendukung keterwujudan dari tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia salah satunya dosen menjadi aset penting bagi universitas. Hal tersebut karena tujuan organisasi akan tercapai dengan kinerja individu yang baik. Salah satu aspek yang dapat mendukung peningkatan kinerja tersebut adalah *Human Capital*, namun belum ada penelitian terkait pengaruh variabel *Human Capital* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta.

Perumusan Masalah: Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh masing-masing variabel *Human Capital* yakni *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate*, dan *Workgroup Effectiveness* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta.

Tujuan Penelitian: Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *Human Capital* yakni *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate*, dan *Workgroup Effectiveness* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana pengumpulan data dengan kuesioner menggunakan skala *likert*. Penelitian ini melibatkan 60 sampel dosen dari seluruh Fakultas Teknik Untirta. Kemudian teknik pengolahan dan analisa data menggunakan metode *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan *software SMARTPLS*

Hasil Penelitian: Adapun hasil penelitian didapatkan (1) *Individual Capability* memiliki nilai koefisien jalur 0,247 dan *P Value* 0,010 dimana variabel *Individual Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. (2) *Individual Motivation* memiliki nilai koefisien jalur 0,350 dan *P Value* 0,000 dimana variabel *Individual Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. (3) *Leadership*

memiliki nilai koefisien jalur 0,206 dan P Value 0,008 dimana variabel *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. (4) *The Organizational Climate* memiliki nilai koefisien jalur 0,195 dan P Value 0,024 dimana variabel *The Organizational Climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. (5) *Workgroup Effectiveness* nilai koefisien jalur 0,367 dan P Value 0,000 dimana variabel *Workgroup Effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta.

Kata Kunci: *Human Capital*, Kinerja Dosen, SEM PLS



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
RINGKASAN	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH	vi
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Batasan Masalah.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
1.6 Penelitian Terdahulu.....	8
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kinerja Dosen.....	10
2.2 <i>Human Capital</i>	12
2.2.1 <i>Individual Capability</i>	14
2.2.2 <i>Individual Motivation</i>	16
2.2.3 <i>Leadership</i>	18
2.2.4 <i>The Organizational Climate</i>	20
2.2.5 <i>Workgroup Effectiveness</i>	23
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	26

2.4	<i>Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	31
BAB III.....		39
METODE PENELITIAN		39
3.1	Rancangan Penelitian	39
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
3.3	Cara Pengumpulan Data	45
3.4	Alur Pemecahan Masalah	47
3.4.1	<i>Flowchart</i> Penelitian Umum.....	47
3.4.2	<i>Flowchart</i> Pengolahan Data.....	48
3.5	Deskripsi Pemecahan Masalah	49
3.5.1	Deskripsi <i>Flowchart</i> Penelitian Umum.....	49
3.5.2	Deskripsi <i>Flowchart</i> Pengolahan Data.....	50
3.6	Analisis Data	51
BAB IV		53
HASIL PENELITIAN		53
4.1	Pengumpulan Data.....	53
4.1.1	Deskriptif Karakteristik Responden.....	54
4.1.1.1	Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.1.2	Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.1.1.3	Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	55
4.1.1.4	Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja....	56
4.1.2	Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian ...	57
4.1.2.1	Deskriptif Variabel <i>Individual Capability</i>	57
4.1.2.2	Deskriptif Variabel <i>Individual Motivation</i>	58
4.1.2.3	Deskriptif Variabel <i>Leadership</i>	58
4.1.2.4	Deskriptif Variabel <i>The Organizational Climate</i>	59
4.1.2.5	Deskriptif Variabel <i>Workgroup Effectiveness</i>	60
4.1.2.6	Deskriptif Variabel Kinerja Dosen.....	60
4.2	Pengolahan Data.....	61
4.2.1	Teknik Pengujian Instrumen	61
4.2.2	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer model</i>).....	64

4.2.3	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	71
4.2.4	Evaluasi <i>Goodness of Fit</i>	75
BAB V.....		79
ANALISA DAN PEMBAHASAN.....		79
5.1	Variabel <i>Individual Capability</i> Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta	79
5.2	Variabel <i>Individual Motivation</i> Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta	82
5.3	Variabel <i>Leadership</i> Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta	84
5.4	Variabel <i>The Organizational Climate</i> Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta.....	87
5.5	Variabel <i>Workgroup Effectiveness</i> Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta.....	90
BAB VI.....		94
KESIMPULAN DAN SARAN		94
6.1	Kesimpulan.....	94
6.2	Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA		96
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Perbedaan SEM-PLS dengan CB-SEM	31
Tabel 2. Operasional Variabel.....	40
Tabel 3. Skor Skala <i>Likert</i>	46
Tabel 4. Analisis Data.....	52
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	56
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Individual Capability</i>	57
Tabel 10. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Individual Motivation</i>	58
Tabel 11. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Leadership</i>	59
Tabel 12. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>The Organizational Climate</i>	59
Tabel 13. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Workgroup Effectiveness</i> ..	60
Tabel 14. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Dosen	61
Tabel 15. Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 17. <i>Indicator Reliability</i>	67
Tabel 18. <i>Internal Consistency Reliability</i>	68
Tabel 19. <i>Average variance extracted (AVE)</i>	69
Tabel 20. <i>Heteroit-Mobotrait Ratio (HTMT)</i>	70
Tabel 21. <i>Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT) Optimal</i>	70
Tabel 22. <i>Inner VIF</i>	71
Tabel 23. Pengujian Hipotesis.....	72
Tabel 24. <i>R-Square</i>	76
Tabel 25. <i>Gof Index</i>	76

Tabel 26. *Q-Square* 77

Tabel 27. *PLS Predict* 77



DAFTAR GAMBAR

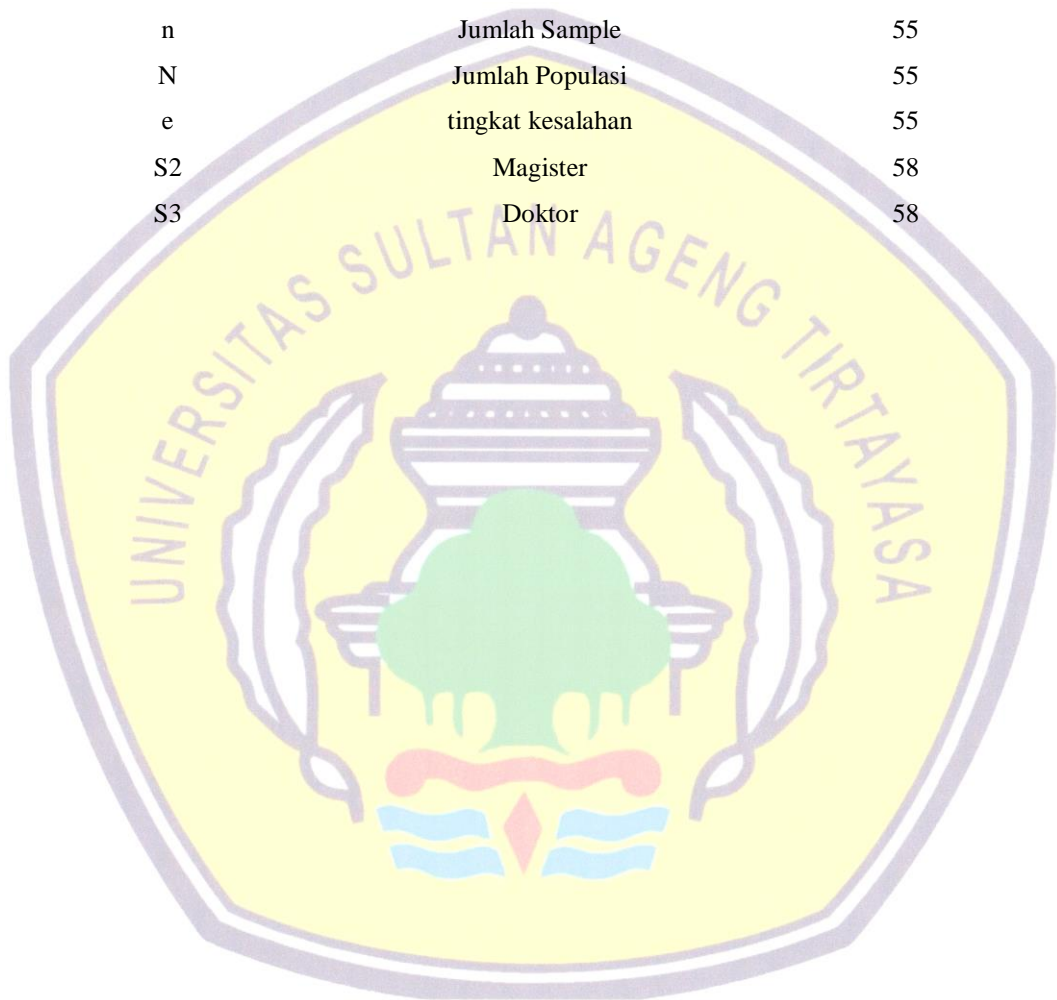
	Halaman
Gambar 1. Komponen-Komponen <i>Human Capital</i>	14
Gambar 2. Model Konseptual Awal.....	41
Gambar 3. Model Konseptual dan Indikator.....	42
Gambar 4. <i>Flow Chart</i> Penelitian Umum	47
Gambar 5. <i>Flow Chart</i> Pengolahan Data	48
Gambar 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Gambar 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Gambar 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang pendidikan	56
Gambar 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Gambar 10. Model Awal SEM-PLS	64
Gambar 11. Hasil <i>Running</i> Tahap Pertama.....	65
Gambar 12. Model <i>First Order</i> Optimal.....	66

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH

LAMBANG /SINGKATAN	NAMA	PEMAKAIAN PERTAMA KALI PADA HALAMAN
Untirta	Universitas Sultan Ageng Tirtayasa	1
FT	Fakultas Teknik	5
HITS <i>Green</i>	<i>Healthy, Integrated Smart and Green University</i>	4
SEM	<i>Structural Equation Modelling</i>	6
PLS	<i>Partial Least Square</i>	6
SDM	<i>Sumber Daya Manusia</i>	13
CE	<i>Capital Employed</i>	14
HC	<i>Human Capital</i>	14
SC	<i>Structural Capital</i>	14
X1	<i>Individual Capability</i>	15
X2	<i>Individual Motivation</i>	17
X3	<i>Leadership</i>	19
X4	<i>The Organizational Climate</i>	21
X5	<i>Workgroup Effectiveness</i>	23
H1	Hipotesis 1	28
H2	Hipotesis 2	29
H3	Hipotesis 3	30
H4	Hipotesis 4	31
H5	Hipotesis 5	32
CB-SEM	<i>Covariance Based-Structural Equation Modeling</i>	32
GOF	<i>Goodness Of Fit</i>	33
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>	34
HTMT	<i>Heterotrait Monotrait Ratio</i>	34
VIF	<i>Variance Inflated Factor</i>	35
F Square	Peringkat Relevansi Konstruk	36
F^2	Prediktor	36
R Square	Ukuran Akurasi Model	38

LAMBANG /SINGKATAN	NAMA	PEMAKAIAN PERTAMA KALI PADA HALAMAN
R^2		
Q^2	Koefisien Prediksi	38
C1	Pengetahuan	41
C2	Keahlian	41
M1	Arah perilaku	41
M2	Prestasi Kerja	41
L1	Komunikasi	41
L2	Visi	41
L3	Konsistensi	41
O1	Budaya	41
O2	Keterbukaan dan Kebebasan	41
W1	Kuantitas Kerja	41
W2	Kualitas Kerja	41
Y1	<i>Work Quality</i>	41
Y2	<i>Work Quantity</i>	41
Y3	<i>Honestly</i>	41
Y4	<i>Initiative</i>	41
Y5	<i>Responsibilities</i>	41
ξ (KSI)	Konstrak Laten Eksogen	44
η (ETA)	Konstrak Laten Endogen	44
γ (GAMMA)	Hubungan Langsung Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen	44
β (BETA)	Hubungan Langsung Variabel Endogen Terhadap Variabel Endogen	44
λ (LAMDA)	Hubungan Langsung Variabel Eksogen Ataupun Endogen Terhadap Indikatornya	44
δ (DELTA)	Measurement Error (Kesalahan Pengukuran) Dari Indikator Variabel Eksogen	44
ε (EPSILON)	Measurement Error (Kesalahan	44

LAMBANG /SINGKATAN	NAMA	PEMAKAIAN PERTAMA KALI PADA HALAMAN
Z (ZETA)	Pengukuran) Dari Indikator Variabel Endogen) Kesalahan Dalam Persamaan, Yaitu Antara Variabel Eksogen/Endogen Dan Variabel Endogen	44
n	Jumlah Sample	55
N	Jumlah Populasi	55
e	tingkat kesalahan	55
S2	Magister	58
S3	Doktor	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Analisis Data



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada suatu organisasi, aset tak berwujud yang paling berharga adalah sumber daya manusia. Visi, misi, dan tujuan organisasi akan tercapai jika diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Tyas & Irhandayaningsih, 2021). Cara untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar suatu perguruan tinggi diperlukan pula pengembangan sumber daya manusia. Salah satu sumber daya manusia yang menjadi pendorong majunya suatu perguruan tinggi dan menunjukkan eksistensi lembaga kepada masyarakat melalui kinerja yang baik adalah tenaga pendidiknya (Nopri & Mukran, 2023). Ukuran ringkas kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, dan kontribusi tugas individu atau kelompok terhadap pekerjaan suatu organisasi atau unit. Tujuan utama kinerja karyawan adalah untuk menetapkan standar yang dapat digunakan untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya (Zhao et al., 2020). Sejumlah penelitian telah mengeksplorasi dampak berbagai aspek terhadap kinerja pegawai. Didapatkan bahwa kinerja pegawai menjadi poin penting dalam suatu organisasi salah satunya universitas (Rohman et al, 2023).

Universitas memiliki pegawai seperti tenaga kependidikan, tenaga pendidik (dosen), dan tenaga kerja lainnya. Kinerja dosen merupakan salah satu faktor yang amat penting karena memegang peranan yang menentukan baik tidaknya suatu universitas (Nopri dan Mukran, 2023). Kinerja yang baik didukung oleh berbagai aspek salah satunya variabel *Human Capital* (Simajuntak & Wahyani, 2021). Keseluruhan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan kreativitas seseorang atau suatu populasi yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan jasa profesional disebut dengan "*Human Capital*". Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan yang digunakan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dan menjadi aset tidak berwujud (Djatola & Hilal, 2021). Sumber Daya Manusia menawarkan manfaat tambahan bagi asosiasi dengan inspirasi, tanggung

jawab, kemampuan, dan kelangsungan kolaborasi. Kinerja manusia tentu akan meningkat berkat pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kemudian hal ini akan membantu suatu organisasi mencapai tujuannya (Djatola dan Hilal, 2021). Kapabilitas Individu, Motivasi Individu, Iklim Organisasi, Efektivitas Kelompok Kerja atau efektivitas kelompok kerja, dan Kepemimpinan atau kepemimpinan merupakan lima dimensi modal manusia menurut pakar Mayo (2000) dalam (Putra, 2015). Aspek *Human Capital* menjadi variabel penting yang dapat diteliti untuk peningkatan kinerja dosen pada salah satu perguruan tinggi yakni Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa merupakan salah satu perguruan tinggi yang ada di Banten dimana tenaga pendidik (dosen) tentunya selalu dituntut untuk dapat memperlihatkan dan memberikan kinerja yang baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan dari rektor Untirta bahwa kinerja tim dosen Untirta mampu mendukung keterwujudan dari visi Untirta dan program-program yang ada di Untirta (Untirta, 2019). Peningkatan kinerja dosen ini memerlukan beberapa faktor seperti kompetensi yang harus memadai, motivasi yang tinggi, serta disiplin yang tinggi dan kepemimpinan yang baik tentunya sangat mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Simajuntak & Wahyani, 2021). Saat ini Universitas Sultan Ageng Tirtayasa telah memiliki 848 dosen dari 7 fakultas dan 64 program studi di dalamnya. Dimana semua aspek tersebut memiliki perannya masing-masing dalam mewujudkan visi Untirta. Visi Untirta yaitu “Terwujudnya Untirta Sebagai *Healthy, Integrated Smart and Green (HITS Green) University* yang Unggul, Berkarakter dan Berdaya Saing Global pada Tahun 2035” (Untirta, 2019). Yang dimana perwujudan visi tersebut perlu didukung oleh misi, strategi, rencana program di dalamnya. Maka dari itu, analisis mengenai pengukuran *Human Capital* belum ada di Untirta hingga saat ini. Salah satu yang bisa dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menganalisis variabel *Human Capital* terhadap kinerja dosen di dalam lingkup fakultas yang ada di Untirta.

Salah satu fakultas yang terdapat di Untirta adalah Fakultas Teknik. Meskipun setiap fakultas memiliki program yang berbeda-beda di bidangnya,

namun semuanya memiliki visi yang sama yakni mewujudkan *Healthy, Integrated Smart and Green University*. Fakultas teknik memiliki kurang lebih 208 dosen di dalamnya yang terdiri atas 147 dosen PNS, 16 tenaga kependidikan (Administrasi) PNS, 10 dosen non PNS, dan 35 tenaga administrasi non PNS (Untirta, 2022). Sumber daya manusia pada Fakultas Teknik Untirta memerlukan perhatian terkait kinerja dosen. Perhatian lebih pada peningkatan kinerja dosen bertujuan untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dalam jangka panjang hal tersebut mendukung Untirta mencapai visinya. Tidak hanya transfer ilmu, namun universitas juga memiliki berbagai kegiatan yang dilakukan untuk mendukung tercapainya visi tersebut. Dengan demikian perguruan tinggi perlu menciptakan *image* yang menunjukkan kualitasnya. Visi dan misi universitas menjadi acuan keunggulan mutu penyelenggaraan dan strategi universitas untuk meraih masa depan (Yusuf dkk, 2021). Untuk itu, penelitian ini ingin mencari tahu apakah indikator-indikator yang telah dibuat dalam variabel *Human Capital* akan mempengaruhi kinerja pegawai tepatnya dosen dalam lingkup Fakultas Teknik Untirta.

Pada penelitian terdahulu, variabel *Human Capital* disimpulkan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ismiyati (2020), didapatkan bahwa semua komponen *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, semakin tinggi dan baiknya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai baik secara individu maupun kelompok maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kinerja pegawai sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut (Ismiyati, 2020). Kemudian pada penelitian ini membahas pengaruh variabel *Human Capital* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta secara umum. Adapun penentuan lingkup responden pada dosen adalah untuk menyesuaikan bahwa *item* pernyataan pada kuesioner membahas visi Untirta. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini akan membahas terkait pengaruh variabel *Human Capital*

terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta menggunakan indikator yang telah dibuat sebagai salah satu upaya pengelolaan SDM yang semakin baik kedepannya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* atau SEM-PLS. Dengan menentukan apakah konstruk mempunyai pengaruh atau hubungan, pendekatan ini bertujuan untuk menguji hubungan prediktif di antara keduanya. Informasi yang dihasilkan metode ini menguntungkan karena dapat diterapkan pada kumpulan data yang kecil, tidak memerlukan asumsi normalitas, linieritas, atau heteroskedastisitas, serta dapat diterapkan pada indikator yang bersifat reflektif dan formatif. Hal ini sangat bermanfaat ketika berhadapan dengan model atau hipotesis model yang kompleks (Rachmad dan Suhardi, 2019). Meskipun terdapat penelitian sejenis dengan metode yang berbeda seperti CB-SEM, regresi berganda atau lainnya, namun pemilihan metode SEM-PLS lebih mempermudah pengolahan data karena dapat menyelesaikan permasalahan spesifik pada data seperti, ukuran sampel yang kecil, data tidak berasumsi normal, dan dasar teori yang lemah (Fradinata, 2023). Diharapkan penelitian ini akan menjawab terkait pengaruh setiap variabel *Human Capital* menurut Mayo (2000) terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Setelah mengetahui pengaruh tersebut menjadi strategi bagi manajemen Fakultas Teknik Untirta untuk lebih mengelola sumber daya manusia berdasarkan variabel tersebut yang dapat meningkatkan kinerja dosen secara signifikan. Harapannya, penelitian ini juga bermanfaat dan menjadi wawasan baru bagi pembacanya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang harus diselesaikan dalam penelitian ini sebagai berikut,

1. Bagaimana pengaruh *Individual Capability* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta?
2. Bagaimana pengaruh *Individual Motivation* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta?
3. Bagaimana pengaruh *Leadership* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta?

4. Bagaimana pengaruh *The Organizational Climate* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta?
5. Bagaimana pengaruh *Workgroup Effectiveness* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas diharapkan tercapainya tujuan penelitian ini yang meliputi:

1. Mengetahui pengaruh *Individual Capability* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta
2. Mengetahui pengaruh *Individual Motivation* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta
3. Mengetahui pengaruh *Leadership* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta
4. Mengetahui pengaruh *The Organizational Climate* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta
5. Mengetahui pengaruh *Workgroup Effectiveness* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitiannya agar lebih terfokus dan terarah. Berikut ini merupakan batasan masalah dalam penelitian ini yaitu,

1. Penelitian dilakukan di Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dalam rangka mewujudkan visi tentang *Healthy, Integrated Smart and Green University*
2. Objek penelitian ini adalah dosen Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yaitu tenaga pendidik (dosen) PNS
3. Pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner
4. Metode pengolahan data yang dipakai adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*.
5. *Software* yang digunakan adalah SMARTPLS.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian tugas akhir ini meliputi,

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan, dan penelitian terdahulu yang menjadi referensi pada penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Penjelasan mengenai teori-teori digunakan sebagai pendukung maupun studi literatur untuk pengolahan data.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian memuat hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian. Pada bab ini terdapat rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, alur pemecahan masalah, deskripsi pemecahan masalah dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab hasil penelitian berisi mengenai pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dan telah digambarkan alurnya melalui bab sebelumnya. Bab ini juga berisi penjabaran atas hasil yang didapat dari pengolahan data

BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab analisa dan pembahasan berisi penjelasan terkait hasil pengolahan data yang telah dilakukan baik dari input, proses, dan hasilnya. Diberikan pula analisis terkait hasil yang didapat dari pengolahan data yang dapat dibandingkan dengan penelitian terdahulu.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab kesimpulan dan saran memuat beberapa kesimpulan yang menjawab rumusan masalah. Penarikan kesimpulan didapat dari hasil analisis pengolahan data serta diberikan pula saran-saran untuk perbaikan penelitian selanjutnya.

1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pendukung dan referensi pada penelitian ini. Dimana penelitian terdahulu memuat penjabaran mengenai hasil penelitian dengan studi kasus yang sama maupun metode yang digunakan adalah sama. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti,

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Arfan T. P, dkk	2015	Pengaruh <i>Human Capital</i> terhadap <i>Corporate Performance</i> (Studi Kasus: Departemen Statistik INDONESIA)	SEM	Indikator <i>Human Capital</i> baik itu <i>Individual Capability</i> , <i>Individual Motivation</i> , <i>Leadership</i> , <i>organizational climate</i> , dan <i>Workgroup Effectiveness</i> menunjukkan adanya hubungan yang sebanding dengan <i>corporate performace</i> . Dimana pada indikator <i>Workgroup Effectiveness</i> memiliki muatan standar faktor terbesar yaitu 0,21. Sedangkan, pada <i>Individual Capability</i> memiliki muatan standar faktor terendah yaitu 0,1.
2.	Husen Sutisna, dkk	2014	Peran <i>Human Capital</i> , <i>Corporate Value</i> dan <i>Good Corporate Governance</i> melalui Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan di PTPN VII Lampung	SEM-PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik implementasi <i>Human Capital</i> perusahaan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Semakin baik internalisasi <i>corporate value</i> yang dilakukan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. GCG tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja perusahaan. Implementasi prinsip-prinsip GCG mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja perusahaan.
3.	Maulana A. dkk	2020	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Perbankan Syariah Di Kota Mataram	SEM	Didapatkan berdasarkan uji hipotesis dengan <i>path coefficient</i> , bahwa semakin efektif informasi dan semakin tinggi tingkat <i>Human Capital</i> maka memudahkan manajer dalam proses manajerial. Kemudian semakin kecil wewenang diberikan manajer maka tidak memberi motivasi pada manajer. Serta lingkungan yang sulit dikendalikan tidak akan mempengaruhi manajer dalam proses manajerial

Tabel 1. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
4.	Emelda, dkk	2023	Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Dosen Dengan Komitmen Sebagai Variabel Moderasi	SEM	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen dan spiritual <i>capital</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Pada <i>Human Capital</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, serta komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan antara <i>Human Capital</i> dan spiritual <i>capital</i> dengan kinerja dosen.
5.	Luluk F. dkk	2022	<i>Human Capital</i> dan Kinerja Usaha melalui <i>Women Entrepreneur's Capability</i> Pada Industri Pariwisata	SEM-PLS	Dilihat konsekuensi perhitungan bootstrap untuk pengujian spekulasi, diketahui bahwa persiapan bisnis dan pengembangan diri mempengaruhi rencana program, strategi pertunjukan, konten dan rencana pendidikan. Pengalaman dengan kinerja bisnis (peningkatan penjualan, peningkatan aset, dan profitabilitas) melalui inisiatif/proaktif, pengetahuan, dan pengembangan produk baru (lamanya usaha, prestasi, dan pengembangan diri). Sementara itu, tingkat pendidikan (pelatihan formal dan non-formal), jiwa giat (keberanian, ketabahan menghadapi tantangan dan wewenang) tidak mempengaruhi kemampuan pebisnis wanita maupun eksekusi bisnis para pebisnis wanita visioner di industri perjalanan wisata di pulau tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Dosen

Kinerja dosen menjadi variabel endogen atau variabel dependen dalam penelitian ini. Kinerja dosen menjadi variabel Y yang akan dianalisis apakah dipengaruhi oleh komponen-komponen dari *Human Capital*. Berikut ini akan dijelaskan mengenai kinerja dosen sebagai bahan studi literatur penelitian ini,

A. Pengertian Kinerja Dosen

Sumber daya manusia suatu perusahaan memegang peranan penting dalam aspek *Human Capital*. Perusahaan dan karyawannya sendiri terkena dampak dari kinerja efektif mereka, yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Faktor tambahan, seperti tingkat kepatuhan aturan yang tinggi, inisiatif proaktif, akuntabilitas, efisiensi, dan efikasi, berperan dalam memaksimalkan kinerja dosen (Daulay et al., 2019). Kinerja karyawan juga dapat merujuk pada perubahan perilaku secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu yang terfokus pada hasil dan pencapaian dengan memanfaatkan sumber daya perusahaan dalam kegiatan operasional (Hustia, 2020). Tingkat motivasi, lingkungan kerja, dan kepatuhan terhadap protokol terkait pekerjaan menjadi tolak ukur utama yang digunakan untuk mengukur kinerja dosen. (Hustia, 2020).

Sesuai dengan definisinya, eksekusi pembicara merupakan tanda konsekuensi dari kewajiban instruktur, yang dinilai berdasarkan pencapaian subyektif dan kuantitatif. Menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020), pencapaian tersebut dievaluasi sesuai dengan standar perusahaan serta kebijakan dan penilaian tertentu. Menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020), indikator atau dimensi seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dosen secara signifikan. Selain itu, kinerja dosen dapat dipahami sebagai tingkat tertinggi pemenuhan

tanggung jawab dosen yang didasarkan pada keaslian, keterampilan, pengalaman, dan manajemen waktu. Kinerja dosen terutama dijadikan tolak ukur untuk menentukan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya (Zhao et al., 2020).

B. Sub Dimensi Kinerja Dosen

Adapun terdapat beberapa sub dimensi atau karakteristik dalam pengukuran kinerja dosen menurut Hasibuan (2012) pada penelitian (Dita, 2016) yaitu sebagai berikut:

1. *Work Quality*, yaitu ketelitian kerja berdasarkan keterampilan dan kemampuan dosen dan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya
2. *Work Quantity*, yaitu jumlah karya yang dihasilkan dan dinyatakan dalam unit, serta jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam satu periode tertentu
3. *Honesty*, yaitu kejujuran yang mengacu pada ketulusan seorang dosen untuk melakukan pekerjaan dengan kesadaran diri untuk tidak menyalahgunakan kewenangan yang diberikan
4. *Initiative*, yaitu kemampuan seorang dosen untuk menganalisa, menilai atau mengevaluasi, membuat dan menyediakan alasan dalam pemecahan masalah
5. *Responsibilities*, yaitu tanggung jawab dengan mengacu pada kesediaan seorang dosen untuk bertanggung jawab dalam kebijakan, perilaku, kinerja, dan fasilitas yang digunakan

C. Alat Ukur Kinerja Dosen

Untuk mengukur kinerja dosen tentunya akan menggunakan beberapa dimensi yang telah ditentukan menurut Hasibuan (2012) dalam (Dita, 2016), dimana indikator tersebut meliputi *Work Quality*, *Work Quantity*, *Honestly*, *Initiative*, dan *Responsibilities*. Selain mengukur kinerja dosen berdasarkan dimensi tersebut tentunya ada beberapa faktor lain yang akan berpengaruh pada kinerja dosen di antaranya, faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Selain itu juga, peran supervisi

(pengawasan melekat) dan kompensasi baik finansial (gaji, upah, insentif, bonus, dan lain-lain) maupun kompensasi non-finansial (jenjang, karir, penghargaan, kenyamanan, pengakuan, dan lainnya) sangat menentukan kinerja dosen. (2023, Rintan et al.) Kinerja dosen juga dipengaruhi oleh banyak hal, antara lain lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan digital dan kepuasan dosen (Andi & Nina, 2021). Hasibuan (2012) dalam penelitian (Dita, 2016) terdapat masing-masing 3 pernyataan dalam masing-masing dimensi. Namun pada penelitian kali ini didapatkan berdasarkan hasil studi literatur serta *brainstorming* dengan ahli didapatkan sekitar 2-3 pernyataan untuk setiap dimensi yang telah disesuaikan dengan kondisi lapangan. Adapun alternatif jawaban alat ukur kinerja dosen berdasarkan dari beberapa penelitian di atas menggunakan *skala likert* yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju).

D. Implikasi Kinerja Dosen

Kinerja dosen menurut Hasibuan (2012) dalam (Dita, 2016) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang apabila ia menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen akan mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi, termasuk perguruan tinggi. Penting bagi dunia usaha, institusi, dan organisasi untuk memiliki pemahaman terhadap kinerja pegawainya pada setiap periode sehingga dapat memperoleh informasi mengenai outcome, kuantitas dan kualitas output, serta outcome dari masing-masing dosen. Dosen merupakan bagian penting dari sumber daya manusia suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dipengaruhi oleh kinerja dosen. Dengan asumsi organisasi mempunyai SDM yang berkualitas, maka kinerja yang dicapai organisasi pun akan semakin meningkat (Daulay *et al.*, 2019).

2.2 *Human Capital*

Meskipun SDM memegang peranan penting dalam masa depan perusahaan, namun istilah "*Human Capital*" masih belum banyak diadopsi oleh

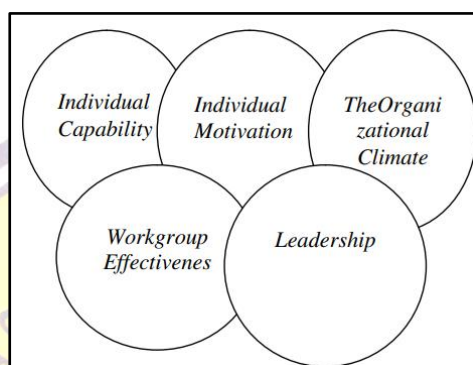
para pebisnis. Apapun struktur dan alasannya, perkumpulan dibentuk berdasarkan mimpi untuk mendukung masyarakat dan dalam melaksanakan tujuan utamanya diawasi dan dikendalikan oleh masyarakat. Menurut Kasmawati (2017), manusia mempunyai peranan strategis dalam segala upaya organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang handal sebagai *Human Capital*. Apa yang akan menentukan kemakmuran suatu organisasi adalah kapasitas organisasi untuk mengawasi sumber daya informasi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan memanfaatkan perkembangan yang ada saat ini. (Yuniarsih *et al*, 2022).

Sumber Daya Manusia adalah campuran dari informasi individu, penguasaan, membuat pengembangan dan kapasitas yang dibutuhkan individu untuk menyelesaikan kewajiban mereka sehingga ia dapat membuat nilai untuk mencapai tujuan tertentu (Razak, 2018). Suatu organisasi akan menghasilkan pendapatan jangka panjang dengan menciptakan nilai tambah sebagai hasil dari pekerjaan dan tanggung jawab sumber daya manusianya. *Human Capital* disini disebutkan bahwa aset perusahaan, yang harus dikembangkan, beradaptasi dengan kemajuan pengetahuan dan teknologi untuk menghasilkan output yang bernilai tinggi dan kompetitif (Kasmawati, 2017).

Human Capital merupakan akumulasi pengetahuan, keahlian, dan pengalaman — bersama dengan karakteristik kekuatan pekerja lainnya — yang berkontribusi pada kekuatan pekerja organisasi dan mendorong produktivitas, kinerja, dan pencapaian tujuan strategis. Manusia bukan hanya sumber daya; Mereka juga modal yang dapat memperoleh keuntungan, sehingga setiap uang yang dikeluarkan untuk meningkatkan kualitas atau kuantitas modal adalah investasi. Disini *Human Capital* merupakan modal yang tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada, dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan (Yuniarsih *et al*, 2022).

Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi sebuah aset yang tak ternilai, salah satu unsur penting dalam pembicaraan sumber daya manusia sekarang adalah tentang *intellectual capital*. *Intellectual capital* ada tiga hal, yaitu *capital employed* (CE), *Human Capital* (HC), dan *structural capital* (SC). *Human*

Capital adalah dosen yang berkompotensi, bernilai, sikap positif, motivasi tinggi, dan jujur (Putra *et al*, 2015). Menurut Mayo (2000) dalam (Azhari *et al*, 2020) *Human Capital* memiliki lima komponen yaitu *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate*, dan *Workgroup Effectiveness*. Berikut ini merupakan gambar dari komponen-komponen *Human Capital*,



Gambar 1. Komponen-Komponen *Human Capital*
(Sumber: Mayo, 2000)

Masing masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *Human Capital* perusahaan. Meskipun sumber daya manusia atau *Human Capital* memiliki peran vital dalam sebuah organisasi atau perusahaan akan tetapi masih banyak bisnis atau organisasi yang tidak menyadari peran penting yang dimainkan setiap anggota di dalamnya. Perusahaan yang mereka pimpin tidak dipandang oleh para pemimpinnya sebagai unit yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang unik dan mampu memastikan kelangsungan hidup perusahaan dalam persaingan global yang semakin membutuhkan inovasi (Putra *et al*, 2015).

2.2.1 *Individual Capability*

Individual Capability merupakan salah satu dari lima komponen yang terdapat dalam *Human Capital* menurut Mayo (2000). Selain itu, *Individual Capability* menjadi dimensi pertama (X1) dari variabel *Human Capital* pada penelitian kali ini. Adapun penjelasan mengenai dimensi *Individual Capability* di antaranya sebagai berikut,

A. Pengertian *Individual Capability*

Komponen pertama dalam *Human Capital* adalah *Individual Capability*

atau kemampuan individu. Aspek dengan signifikansi terbesar adalah yang satu ini yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan jaringan pribadi dengan orang lain membentuk kemampuan individu ini. Ketika datang ke nilai-nilai organisasi, perilaku seseorang bukan satu-satunya faktor yang berkontribusi terhadap identitas mereka. (Tyas & Irhandayaningsih, 2021). Kecakapan individu dapat dibagi ke dalam dua bagian yaitu kecakapan nyata (*actual ability*) dan kecakapan potensial (*potential ability*). Keterampilan nyata adalah keterampilan yang dapat ditunjukkan dan dievaluasi segera dan diperoleh melalui pembelajaran (prestasi atau prestasi). Potensi kemahiran seseorang adalah aspek kemahiran yang masih ada di dalamnya dan diwariskan. Ada dua jenis keterampilan potensial: keterampilan dasar umum, juga dikenal sebagai kecerdasan atau kecerdasan, dan keterampilan dasar khusus, juga dikenal sebagai bakat dan atribut (Sukoco & Prameswari, 2017).

B. Sub Dimensi *Individual Capability*

Terdapat beberapa karakteristik yang bisa dilihat dalam kemampuan individu seseorang menurut Mayo (2000) dalam penelitian (Tyas & Irhandayaningsih, 2021), diantaranya adalah

1. Kemampuan pribadi (*personal capabilities*), yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam dirinya, seperti bagaimana dia terlihat, berpikir, bertindak, dan merasakan
2. Keahlian profesional dan teknis (*professional and technical know-how*), yaitu kapasitas untuk bertindak secara profesional dalam segala keadaan dan situasi, serta kemauan untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan junior
3. Pengalaman (*experience*), yaitu seseorang yang kompeten, memiliki pengalaman lapangan yang luas, dan terbuka untuk pengalaman baru
4. Jaringan dan jangkauan kontak pribadi (*the network and range of personal contacts*), yaitu seseorang dikatakan kompeten jika dia memiliki jaringan atau koneksi yang besar dengan banyak orang, terutama mereka yang terkait dengan profesinya.

5. Nilai dan sikap yang mempengaruhi tindakan (*the values and attitudes that influence action*), seperti memiliki kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

Namun, dalam penelitian ini sub dimensi yang digunakan menjadi dua yakni pengetahuan dan keahlian. Dimana tiap sub dimensi memiliki masing-masing 3 pernyataan. Adapun penentuan sub dimensi tersebut berdasarkan studi literatur dan *brainstorming* dengan ahli.

C. Alat Ukur *Individual Capability*

Sub dimensi *Individual Capability* menurut Mayo (2000) dalam (Sukoco & Prameswari, 2017) terdapat 5 kriteria. Kemudian penelitian lainnya ditentukan menjadi 3 sub dimensi yakni *knowledge, skill, attitude* (Arfan, 2014). Pada penelitian kali ini ditetapkan menjadi 2 sub dimensi yang mana setiap sub dimensi memiliki 3 *item* pernyataan sebagai indikator. Adapun alternatif jawaban alat ukur menggunakan *skala likert* yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju).

D. Implikasi *Individual Capability*

Kapasitas atau keterampilan seseorang untuk melakukan tugas. Anda akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan benar jika Anda memiliki lebih banyak keterampilan dan pengalaman. Untuk mendapatkan kemajuan asosiasi dalam menghadapi persaingan hierarkis, disarankan agar asosiasi berpusat di sekitar menempatkan sumber daya ke dalam persiapan untuk bekerja pada sifat aset informasi, keterampilan dan kapasitas pembicara yang lebih disukai daripada pesaing. Oleh sebab itu, pengembangan SDM sangatlah penting dilakukan untuk mempertahankan keterampilan dan pengetahuan dosen agar dapat menghasilkan keunggulan dalam bersaing yang berkepanjangan (Yuniarsih *et al*, 2022).

2.2.2 *Individual Motivation*

Individual Motivation merupakan salah satu dari lima komponen yang terdapat dalam *Human Capital* menurut Mayo (2000). Selain itu, *Individual Motivation* menjadi dimensi kedua (X2) dari variabel *Human Capital* pada

penelitian kali ini. Adapun penjelasan mengenai dimensi *Individual Motivation* di antaranya sebagai berikut,

A. Pengertian *Individual Motivation*

Komponen human capital yang kedua adalah *Individual Motivation* atau motivasi individu. Tingkat keterampilan individu yang tinggi tidak menjamin bahwa mereka akan sepenuhnya menerapkan diri mereka pada posisi mereka saat ini. Motivasi untuk berkontribusi pada organisasi atau bisnis tempat mereka bekerja saat ini harus ada. Menurut sejumlah penelitian, faktor terpenting dalam motivasi adalah sifat pekerjaan dan seberapa menariknya bagi minat individu (Tyas & Irhandayaningsih, 2021).

Kualitas pengetahuan, keahlian, dan kemampuan karyawan akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar, sehingga bisnis harus memprioritaskan investasi dalam pelatihan. Akibatnya, pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk menjaga pengetahuan dan keterampilan karyawan dan mendapatkan keunggulan dibandingkan pesaing jangka panjang (Yuniarsih *et al*, 2022).

B. Sub Dimensi *Individual Motivation*

Adapun terdapat beberapa sub dimensi atau karakteristik motivasi kerja menurut John P Campbell *et al.* (1970) dalam (Putra, 2014), yaitu sebagai berikut:

1. Arah perilaku, dimana motivasi berkaitan erat dengan perilaku dan prestasi kerja
2. Kekuatan respon terhadap tindakan tertentu, dimana motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan
3. Ketahanan perilaku tertentu, dimana adanya faktor-faktor yang perlu diperhatikan yaitu perbedaan fisik, psikis dan lingkungan

Namun dalam penelitian yang dilakukan (Putra, 2014) sub dimensi yang digunakan pada komponen *Individual Motivation* yakni

1. Arah perilaku, yaitu setiap individu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan serta berusaha semaksimal mungkin memenuhi target dan

beban yang diberikan. Hingga setiap individu mengembangkan kemampuan selama bekerja

2. Prestasi kerja, yaitu motivasi individu dalam bekerja untuk mendapatkan peningkatan jabatan, peningkatan pengetahuan untuk kualitas kerja, serta dorongan diri sendiri untuk pengembangan karir
3. *Reward*, yaitu motivasi bekerja dari individu untuk menjadikan gaji sebagai dorongan bekerja yang lebih baik, serta insentif sebagai penghargaan atas kerja keras yang telah dilakukan.

Dalam penelitian kali ini, berdasarkan hasil studi literatur dan *brainstorming* dengan ahli maka ditetapkan untuk sub dimensi pada *Individual Motivation* yaitu arah perilaku dan prestasi kerja. Hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan penelitian dan kondisi yang terjadi di lapangan.

C. Alat Ukur *Individual Motivation*

Untuk mengukur pengaruh *Individual Motivation* terhadap kinerja dosen maka penelitian ini membagi komponen tersebut atas 2 sub dimensi. Yang mana setiap sub dimensi terdiri atas 3 *item* pernyataan yang dijadikan indikator dalam pengukuran *Individual Motivation*. Adapun alternatif jawaban alat ukur menggunakan *skala likert* pada kuesioner yang diberikan yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju).

D. Implikasi *Individual Motivation*

Motivasi internal dan eksternal seseorang untuk bekerja disebut motivasi. Dosen akan bertanggung jawab, memiliki tingkat antusiasme yang tinggi terhadap tanggung jawabnya, dan menghasilkan hasil terbaik jika ia memiliki dukungan internal atau eksternal yang kuat (dari perusahaan) (Yuniarsih *et al*, 2022). Menurut Pratama (2020) dalam (Hafidz & Noviyati, 2022) motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen. Hal tersebut didukung oleh Nurdiansyah (2020) dalam (Hafidz & Noviyati, 2022) bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja dosen.

2.2.3 *Leadership*

Leadership merupakan salah satu dari lima komponen yang terdapat dalam *Human Capital* menurut Mayo (2000). Selain itu, *Leadership* menjadi dimensi ketiga (X3) dari variabel *Human Capital* pada penelitian kali ini. Adapun penjelasan mengenai dimensi *Leadership* di antaranya sebagai berikut,

A. Pengertian *Leadership*

Kepemimpinan pribadi adalah disposisi yang mengarahkan pelaksanaan tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kemudian, administrasi adalah dampak antara orang-orang dalam keadaan tertentu dan langsung melalui siklus korespondensi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan eksplisit (Sukoco & Prameswari, 2017). Administrasi yang hebat adalah sumber daya fundamental dari sebuah asosiasi. Di sisi lain, kepemimpinan di bawah standar dapat berdampak negatif pada moral dan mendorong rasa puas diri. Akibatnya, rentan terhadap berbagai kejahatan. Ketika para pemimpin penting meninggalkan organisasi atau bergabung, konsekuensinya segera terbukti dalam opini publik. Administrasi dalam suatu asosiasi bisa datang dalam struktur yang berbeda, salah satunya adalah sebagai CEO. Posisi yang paling signifikan adalah kepala eksekutif, yang juga berfungsi sebagai panutan bagi anggotanya dan pembuat keputusan akhir. Kemampuan inisiatif seseorang tidak dapat dinilai hanya dengan hasil yang telah diperoleh, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Cara pemimpin memanfaatkan produktivitas sebuah tim menjadi nilai tambah dan sebagai langkah kecil dalam mendapatkan hasil dari aset organisasinya (Tyas & Irhandayaningsih, 2021).

B. Sub Dimensi *Leadership*

Beberapa sub dimensi yang terdapat pada komponen *Leadership* telah ditetapkan dalam penelitian ini. Dimana sub dimensi tersebut terdiri atas tiga kriteria, di antaranya sebagai berikut (Putra, 2014):

1. Komunikasi, yaitu pimpinan memiliki hubungan baik dengan dosennya
2. Visi, pemimpin memiliki visi yang bagus dan mudah dimengerti serta mengutamakan kepentingan bawahan daripada pribadi

3. Konsistensi, yaitu pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

C. Alat Ukur *Leadership*

Sub dimensi dari komponen *Leadership* memiliki masing-masing 2 item pernyataan. Dimana pernyataan tersebut dijadikan indikator dalam menentukan apakah komponen *Leadership* berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta dalam rangka mewujudkan *HITS Green University*. Adapun alternatif jawaban alat ukur menggunakan *skala likert* pada kuesioner yang diberikan kepada dosen fakultas teknik Untirta yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju).

D. Implikasi *Leadership*

Di sini, kepemimpinan adalah sikap yang menuntut seorang pemimpin untuk mengelola, mengendalikan, dan mengarahkan bawahannya untuk melakukan apa yang diminta dari mereka. Misalnya, cara seorang pemimpin menyenangkan, instruktif, membimbing, dan mengasuh. Kemampuan dosen untuk melakukan yang terbaik akan dipengaruhi oleh kebahagiaan yang mereka alami dan pengakuan yang mereka terima dari atasan mereka (Yuniarsih *et al.*, 2022). Seorang pemimpin yang efektif harus mampu beradaptasi terhadap perubahan dan mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya untuk memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi bertahan dalam situasi yang tidak pasti di masa depan (Mutmainnah *et al.*, 2022)

2.2.4 *The Organizational Climate*

The Organizational Climate merupakan salah satu dari lima komponen yang terdapat dalam *Human Capital* menurut Mayo (2000). Selain itu, *The Organizational Climate* menjadi dimensi keempat (X4) dari variabel *Human Capital* pada penelitian kali ini. Adapun penjelasan mengenai dimensi *The Organizational Climate* di antaranya sebagai berikut,

A. Pengertian *The Organizational Climate*

Menurut Sukoco & Prameswari (2017), iklim organisasi adalah seperangkat nilai yang dipegang teguh oleh anggotanya dan berdampak pada cara mereka bekerja dan berperilaku. Atau, dengan kata lain, praktik atau standar yang diikuti dan dimiliki oleh perusahaan atau organisasi. Hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh semua anggota bisnis atau organisasi diatur oleh kebiasaan ini (Yuniar *et al.*, 2022).

Menurut Mayo (2000) dalam (Putra, 2014), iklim organisasi adalah faktor yang sangat penting dalam menciptakan *Human Capital*, faktor-faktor tersebut adalah:

1. Memimpin evaluasi eksekusi baik dalam kelompok maupun orang
2. Memimpin evaluasi pembicara dalam menangani masalah melalui pengalaman pendidikan dan pengembangan pribadi
3. Kreativitas individu dan pengembangan inovasi baru dengan tujuan meningkatkan kondisi perusahaan dievaluasi.
4. Ada dukungan dari organisasi sebagai kantor lengkap dan landasan bagi guru untuk bekerja dan melakukan kewajibannya
5. Senior menyampaikan pengetahuan mereka kepada junior.

B. Sub Dimensi *The Organizational Climate*

Greenberg, J. and R.A. Baron (1993) dalam (Putra, 2014) yang menyebutkan beberapa dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

1. Kepercayaan (di mana setiap dosen harus berusaha untuk menumbuhkan dan memelihara pengaruh di mana pernyataan dan perbuatan menunjukkan kepercayaan dan kredibilitas).
2. Dukungan dan pengambilan keputusan bersama (dosen di semua tingkatan organisasi harus diundang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan penetapan tujuan serta untuk berkomunikasi dan berkonsultasi tentang semua masalah yang berkaitan dengan semua kebijakan organisasi yang relevan dengan posisi mereka).
3. Kejujuran (pengaruh organisasi harus dipengaruhi oleh suasana umum

kejujuran dan keterbukaan, dan dosen dapat mengekspresikan pikiran mereka).

4. Korespondensi (pembicara hierarkis umumnya memperhatikan data yang memengaruhi pekerjaan mereka).
5. Otonomi dan fleksibilitas (dosen di semua tingkatan organisasi memiliki wewenang untuk menerima atau menolak ide dengan pikiran terbuka).
6. Resiko pekerjaan (adanya komitmen dalam organisasi tentang pekerjaan resiko tinggi dan produktivitas tinggi dengan menunjukkan perhatian besar pada anggota lainnya).

Pada penelitian kali ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta dalam mewujudkan *HITS Green University* menggunakan 2 sub dimensi. Pemilihan sub dimensi tersebut didapatkan dari hasil studi literatur dan *brainstorming* dengan ahli untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi lapangan. Sub dimensi dari iklim organisasi yang terdapat dalam penelitian (Putra, 2014), yakni:

1. Budaya, yaitu organisasi mendorong dosen untuk memberi manfaat pada masyarakat dan lingkungan sekitar
2. Keterbukaan dan Kebebebasan, yaitu organisasi mendorong dosen untuk memanfaatkan waktu serta bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan.

C. Alat Ukur *The Organizational Climate*

Sub dimensi yang telah ditetapkan dalam penelitian ini dipecah lagi atas beberapa pernyataan. Setiap sub dimensi terdapat 2 *item* pernyataan yang mana pernyataan tersebut telah disesuaikan dengan kondisi lapangan penelitian dan dijadikan indikator untuk menjadi pengukuran terkait komponen *The Organizational Climate*. Adapun alternatif jawaban alat ukur menggunakan *skala likert* pada kuesioner yang disebar yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju).

D. Implikasi *The Organizational Climate*

Markus dan Santoso (2006) dalam (Putra, 2014), mengatakan dosen akan

lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan jika lingkungan kerja mendukung. Kalaupun ada peluang tawaran pekerjaan di tempat lain, dosen yang puas dengan perusahaan tempat mereka bekerja lebih cenderung memilih untuk tetap di sana. Jika pembicara sudah memiliki bidang kekuatan yang serius bagi organisasi, itu akan ditemukan dalam perilaku sehari-harinya di mana ia didorong untuk mengerjakan sesuatu untuk kemajuan organisasi.

2.2.5 *Workgroup Effectiveness*

Workgroup Effectiveness merupakan salah satu dari lima komponen yang terdapat dalam *Human Capital* menurut Mayo (2000). Selain itu, *Workgroup Effectiveness* menjadi dimensi kelima (X5) dari variabel *Human Capital* pada penelitian kali ini. Adapun penjelasan mengenai dimensi *Workgroup Effectiveness* di antaranya sebagai berikut,

A. Pengertian *Workgroup Effectiveness*

Komponen *Human Capital* yang kelima adalah *Workgroup Effectiveness* atau efektivitas kelompok kerja. Kelangsungan hidup kelompok kerja sering disinggung sebagai kelompok yang dicirikan secara kolektif dengan tujuan bersama. Terlepas dari itu, individu-individu tertentu memiliki ketergantungan baik secara mental maupun pada rekan kerja lainnya. Ketergantungan terkadang bisa menjadi penting. Efektivitas individu juga ditentukan oleh input dan output dari anggota kelompok lainnya. (Tyas & Ardihaningtyas, 2021). *Workgroup Effectiveness* merupakan sejauh mana kelompok menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan tujuan bersama yang dapat dicapai melalui kerjasama dan integrasi pengalaman dan keahlian. Akibatnya, tidak mengherankan jika tim tidak bekerja dengan baik, yang berarti kinerja anggota tim semakin buruk.

B. Sub Dimensi *Workgroup Effectiveness*

Efektivitas tim kerja dipengaruhi banyak faktor. Seperti menurut Richard dan M. Steers (1980) dalam penelitian (Putra, 2014) yang mana indikator untuk mengukur efektivitas kerja yaitu,

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri.

Karena keterbatasan mereka, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka tanpa bantuan orang lain karena kemampuan mereka terbatas dalam segala hal. Kolaborasi dalam mencapai tujuan sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Penting bagi setiap organisasi yang merupakan bagian dari organisasi untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang-orang yang bekerja di sana serta pekerjaan yang dilakukan di sana.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu mengacu (Hasibuan 2001) dalam Zuliyanti, (2005). Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah seberapa baik pekerja menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar mutu, tujuan, dan tenggat waktu yang telah ditentukan. Teknologi dan struktur organisasi adalah contoh karakteristik suatu organisasi. Suatu organisasi dapat mengatur karyawannya menggunakan struktur untuk membuat organisasi dengan berbagai spesialisasi pekerjaan dan desentralisasi kontrol atas penyelesaian pekerjaan. Sedangkan teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.

Untuk sub dimensi yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh *Human Capital* terhadap *corporate performance* yaitu sebagai berikut (Putra, 2014),

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang dapat meningkatkan efektivitas kerja dilihat dari banyaknya volume pekerjaan yang setiap tim/kelompok/divisi terima sudah sesuai dengan kemampuan. Serta banyaknya pekerjaan tersebut tidak menjadi hambatan dalam penyelesaian pekerjaan

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja pada sub dimensi ini yang dapat mempengaruhi

efektivitas tim kerja yaitu tim/kelompok/divisi telah menyelesaikan pekerjaan dengan rapih dan sesuai

3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu dalam efektivitas tim kerja merupakan keterampilan waktu dan menjadi faktor penting untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan

Dalam penelitian kali ini, ditetapkan sub dimensi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh komponen *Human Capital* terhadap kinerja dosen FT meliputi kuantitas kerja dan kualitas kerja. Dimana hal tersebut akan dipecah lagi menjadi beberapa indikator. Penggunaan sub dimensi tersebut berdasarkan hasil studi literatur dan *brainstorming* dengan ahli, yang kemudian disesuaikan kembali dengan kebutuhan penelitian dan kondisi lapangan tempat penelitian.

C. Alat Ukur *Workgroup Effectiveness*

Sub dimensi yang telah ditetapkan dalam penelitian ini dipecah lagi atas beberapa pernyataan. Setiap sub dimensi terdapat 3 *item* pernyataan yang mana pernyataan tersebut telah disesuaikan dengan kondisi lapangan penelitian dan dijadikan indikator untuk menjadi pengukuran terkait komponen *The Organizational Climate*. Adapun alternatif jawaban alat ukur menggunakan *skala likert* pada kuesioner yang disebar yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju).

D. Implikasi *Workgroup Effectiveness*

Keefektivan dari sebuah tim dalam *Human Capital* juga sangat berperan penting dalam kinerja dosen. Hubungan yang baik sesama anggota dan mempunyai visi dan tujuan bersama akan membentuk tim yang sangat efektif sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik bagi sebuah tim (Sudibyo, 2014). *Workgroup Effectiveness* menjadi salah satu unsur yang dapat membentuk modal manusia (*Human Capital*). Modal manusia adalah sebuah sistem untuk memperbaiki kinerja karyawan dan perusahaan melalui peningkatan intelektual, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman (Isa, 2021). Maka dari itu, komponen-komponen dari

Human Capital perlu diperhatikan. Hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja dosen. Kinerja dosen yang terus meningkat akan membantu universitas mencapai visinya dengan mudah. Hal ini sejalan dengan penelitian Armstrong dan Taylor (2014) dalam , yaitu kinerja dosen sebagai perilaku yang ditampilkan dosen dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Suyanti *et al*, 2023).

2.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan mengenai hubungan variabel independen dan dependen yang menjadi jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian. Dimana hipotesis menjadi dugaan sementara untuk penyusunan teori atau eksperimen dan diuji. Dimana hipotesis akan terbentuk dari beberapa komponen penting yakni hasil pencarian landasan dalam menyusun hipotesis, kemudian penyusunan teori terkait hal-hal yang menjembatani variabel dependen dan independen untuk kebutuhan analisis, serta memilih statistika yang tepat sebagai alat uji (Yam & Taufik, 2021). Berikut ini merupakan hipotesis dari komponen *Human Capital* terhadap kinerja dosen,

A. Pengaruh *Individual Capability* Terhadap Kinerja Dosen

Menurut Mayo (2000) dalam penelitian (Putra, 2014) *Individual Capability* meliputi lima kriteria, yaitu: Kemampuan pribadi, yang meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaan seseorang, serta pengetahuan profesional dan teknis, seperti kapasitas untuk bertindak secara profesional dalam keadaan apa pun dan kemauan untuk menyampaikan pengetahuan dari satu posisi ke posisi lain, Pengalaman, khususnya seseorang yang terampil dan memiliki keterlibatan panjang dengan bidangnya dan memiliki sikap terbuka untuk bertemu, organisasi dan ruang lingkup kontak individu, atau setidaknya, seorang individu seharusnya diperlengkapi jika ia memiliki organisasi atau asosiasi yang luas dengan siapa pun, terutama orang-orang yang terkait dengan panggilannya, dan Nilai dan sikap berdampak pada perilaku, seperti kemampuan nilai dan sikap untuk menstabilkan emosi, ramah, kemampuan untuk merasakan empati, dan tegas, antara lain.

Dari kelima kriteria itu menunjukkan bahwa *Individual Capability* merupakan komponen human capital yang dibutuhkan guna meraih tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Kapasitas lebih tertuju pada apa yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi. Kemampuan manusia untuk memproduksi sebenarnya tidak terlepas dari modalnya, yang meliputi pengetahuan, keahlian, dan berbagai nilai lain yang memungkinkan untuk memobilisasi modal finansial maupun fisik. Demi inovasi, modal ini—modal manusia—harus terus diproduksi (Putra, 2014).

Sementara itu, ada dua jenis kinerja: kinerja individu dan kinerja organisasi. Berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, kinerja individu merupakan hasil kerja dosen ditinjau dari kualitas dan kuantitas, sedangkan kinerja organisasi merupakan gabungan antara kinerja individu dan kelompok (Putra 2014). Kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya *Individual Capability*. Kinerja dosen menjadi unsur yang penting bagi suatu organisasi karena bisa menciptakan daya saing bagi organisasi (Hasibuan, 2016). Pada penelitian (Taufik *et al*, 2023) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh *Individual Capability* terhadap kinerja dosen. Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa *Individual Capability* yang dimiliki dosen bertujuan untuk meningkatkan kerja dosen. *Individual Capability* atau kemampuan individu menjelaskan apa yang dilakukan dosen ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang mungkin menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Hal demikian sejalan dengan penelitian lainnya dimana *Individual Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Putra, 2014). Maka dari itu hipotesis yang dirumuskan penulis, yaitu:

(H1+): *Individual Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

B. Pengaruh *Individual Motivation* Terhadap Kinerja Dosen

Eksekusi hasil dari pekerjaan yang dapat dilakukan oleh guru atau pertemuan pembicara dalam suatu organisasi sesuai dengan spesialis dan kewajiban khusus mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang dirujuk secara sah, tidak mengabaikan hukum dan sesuai etika dan moral (Taufik *et al*, 2023). Kinerja dipengaruhi banyak hal salah satunya *Individual Motivation*. Kinerja dosen dalam organisasi akan dimaksimalkan dengan motivasi kerja yang baik, sedangkan kinerja dosen akan rendah dengan motivasi rendah. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2014) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam organisasi (Taufik *et al*, 2023).

Individual Motivation menjadi unsur yang berpengaruh pada kinerja karena motivasi diri sendiri membuat dosen akan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya. Karena pada umumnya seorang instruktur akan merasa bahagia jika dia diberi kehormatan untuk pekerjaannya. Akibatnya, pemimpin perlu lebih memperhatikan memotivasi dosen mereka karena kinerja dosen berkorelasi dengan tingkat motivasi mereka. Kinerja dosen yang baik tentunya akan memberi pengaruh yang baik pada organisasi dan mendukung hasil yang ingin dicapai oleh organisasi (Sudibyo, 2014). Hal itu menunjukkan bahwa *Individual Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Nuryadin, 2019). Maka dari itu, hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini adalah

(H2+): *Individual Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

C. Pengaruh *Leadership* Terhadap Kinerja Dosen

Leadership merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Proses ini dimungkinkan di mana pun itu terjadi atau siapa pelakunya. Dalam kebanyakan kasus, seorang pemimpin menggunakan metode pengaruh ini pada bawahannya. Dalam kehidupan manusia, pemimpin memainkan peran penting karena mereka tidak hanya memberi perintah tetapi juga dapat mengatur dan mengarahkan mereka

yang mengikutinya untuk tetap berada di jalan yang benar (Mutmainnah *et al*, 2022). *Leadership* yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidak pastian di masa datang, Rivai (2001) dalam (Muthmainnah *et al*, 2022) Seorang pelopor yang sukses harus menerima perubahan, siap untuk memeriksa kualitas dan kekurangan SDM-nya agar memiliki opsi untuk menambah eksekusi otoritatif dan mengatasi masalah dengan tepat. Para pengikut pemimpin yang efektif lebih cenderung optimis, percaya diri, dan berkomitmen pada tujuan dan misi organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja dan kemampuan kerja dimana dosen melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas-tugas yang telah ditentukan. Kinerja dosen sangat penting untuk perkembangan instansi kedepannya. Kinerja mempunyai arti penting bagi dosen yaitu penilaian kinerja, hal tersebut dilakukan untuk menilai seberapa besar dosennya (Suyanti *et al*, 2023). Dari penelitian terdahulu didapatkan hasil bahwa *Leadership* berpengaruh terhadap kinerja dosen (Muthmainnah *et al*, 2022). Pada penelitian lainnya (Khoiri & Oktavia, 2019) menunjukkan *Leadership* berpengaruh terhadap kinerja dosen sehingga apabila kepemimpinan diterapkan dengan baik maka kinerja dosen juga akan semakin baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Leadership* menjadi unsur yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja untuk membantu operasional organisasi yang semakin baik dan mendukung keterwujudan dari tujuan organisasi. Maka, dari uraian di atas hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yakni,

(H3+): *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

D. Pengaruh *The Organizational Climate* Terhadap Kinerja Dosen

The Organizational Climate merupakan Suatu keadaan atau kondisi tempat kerja dimana anggota kelompok saling mendukung, ada rasa saling menghormati, ada kejelasan tentang tanggung jawabnya, dan ada rasa fleksibilitas dan tanggung jawab dalam bertindak sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. Jika hubungan orang berkembang secara

harmonis, akan ada lingkungan kerja yang menyenangkan. Suasana harmonis ini sangat baik untuk pekerjaan dosen. Semangat hidup seseorang yang tinggi atau rendah dipengaruhi oleh lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, tinggi rendahnya semangat hidup seseorang juga dipengaruhi oleh kondisi kerja di tempat kerjanya (Sudiby, 2014).

Hal ini menunjukkan iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga mampu menciptakan harapan dosen tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan dalam pelaksanaan pekerjaan (Taufik *et al*, 2023). Hal ini juga sesuai dengan penelitian lainnya, yang menunjukkan *The Organizational Climate* berpengaruh terhadap kinerja dosen. Maka dari itu, dalam penelitian ini telah dirumuskan hipotesis yaitu,

(H4+): *The Organizational Climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

E. Pengaruh *Workgroup Effectiveness* Terhadap Kinerja Dosen

Kapasitas untuk menyesuaikan atau menyesuaikan sebagai salah satu bagian penting dari kelangsungan hidup pengumpulan kerja dapat dicapai dengan asumsi bahwa ada korespondensi yang baik, yang menetapkan subjek fokus dari korespondensi viabilitas adalah kapasitas untuk menyesuaikan atau menghadapi tekanan, untuk lebih spesifik kapasitas pembicara, terutama pelopor, untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi, Terutama dengan asumsi perubahan itu dirasakan cukup untuk meredakan kondisi psikologis atau mental. (Taufik *et al*, 2023).

Kinerja dosen yang terus meningkat akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan mudah. Hal ini sejalan dengan penelitian Armstrong dan Taylor (2014) dalam (Suyanti *et al*, 2023), yaitu kinerja dosen sebagai perilaku yang ditampilkan karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh efektivitaskelompok kerja dimana, Kelangsungan hidup kelompok yang berfungsi adalah sejauh mana kelompok tersebut efektif dalam menyelesaikan usaha yang terkait dengan tujuan bersama yang mungkin akan dicapai melalui kolaborasi dan

penyatuan keterlibatan dan penguasaan, sebagai upaya untuk mempengaruhi pameran kolega atau kelompok yang sebenarnya. Sehingga hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini,

(H5+): *Workgroup Effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

2.4 *Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS)*

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan metode generasi kedua analisis data multivariat yang dapat membantu peneliti dalam menentukan apakah variabel laten terkait satu sama lain atau tidak. Dalam SEM, hubungan antar variabel dapat diperkirakan dengan menggunakan CB-SEM atau SEM-PLS. Covariance Based-Structural Equation Modeling (CB-SEM) adalah pendekatan SEM yang digunakan ketika ukuran sampel besar, data terdistribusi normal, tujuan penelitian adalah untuk menguji teori, mengkonfirmasi teori, dan membandingkan beberapa alternatif solusi. Sedangkan *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS)* merupakan strategi nonparametrik yang tidak memerlukan anggapan dispersi dari informasi. Karena algoritma PLS menggunakan teorema batas pusat untuk mengubah data abnormal, SEM-PLS dapat diterapkan pada data yang tidak memiliki distribusi normal. Dengan kata lain, SEM-PLS dapat diterapkan pada data dengan ukuran sampel rendah. (Juliandi, 2018). Untuk mengetahui lebih lanjut perbedaan antara SEM-PLS dengan CB-SEM, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Perbedaan SEM-PLS dengan CB-SEM

Kriteria	SEM-PLS	CB-SEM
Tujuan	Prediksi	Konfirmasi Teori
Asumsi Normalitas Data	Tidak Diperlukan	Diperlukan
Jumlah Sampel	Boleh Kecil (≥ 30)	Harus Besar (≥ 100)
Bentuk Konstruk	Reflektif & Formatif	Formatif
Jumlah Indikator	Maksimum 1000	Maksimum 100
Software	SmartPLS, Warp PLS, Tetrad, PLS-PM	AMOS, Lisrell, EQS, M-Plus

(Sumber: Juliandi, 2018)

Tahapan analisis dalam SEM-PLS dan CB-SEM serupa. Dalam SEM-PLS, satu-satunya perbedaan adalah tidak adanya pengujian goodness of fit (GOF) dan metode penilaian parameter. Model spesifikasi, estimasi parameter model,

pengujian model struktural, dan pengujian model pengukuran membentuk tahap analisis SEM-PLS penelitian ini. Model tertentu dalam SEM-PLS selesai dengan membuat diagram jalan yang menguraikan hubungan antara variabel eksogen dan endogen (model struktural/*Inner model*) dan hubungan antara variabel eksogen dan endogen terhadap indikatornya masing-masing (model pengukuran/*outer model*).

A. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer model*)

Penilaian model estimasi pada PLS-SEM menjabarkan aturan penilaian non-parametrik dan menggunakan metodologi bootstrapping dan blindfolding. Evaluasi konstruksi atau pengukuran indikator adalah fokus utama evaluasi model pengukuran. Dalam penelitian ini, model pengukuran reflektif dievaluasi menggunakan validitas konvergen dan reliabilitas konsistensi internal (reliabilitas komposit dan alpha Cronbach).

1. *Internal Consistency Reliability*

Internal consistency reliability adalah proses menentukan sejauh mana indikator yang mengukur konstruk yang sama terhubung satu sama lain dikenal sebagai keandalan konsistensi internal. Tingkat ketergantungan yang lebih tinggi ditunjukkan oleh nilai keandalan komposit yang lebih tinggi. Dalam penelitian eksplorasi, misalnya, nilai reliabilitas antara 0,60 dan 0,70 dianggap dapat diterima, sedangkan nilai antara 0,70 dan 0,90 dianggap memuaskan atau baik (Hair, 2019).). *Cronbach alpha* adalah ukuran lain dari *internal consistency reliability*, yang mengasumsikan ambang batas yang sama dengan reliabilitas komposit. Salah satu keunggulan *Cronbach's alpha* adalah asumsi bahwa semua muatan indikator adalah sama dalam populasi (juga disebut sebagai tau-ekivalensi). Pelanggaran terhadap asumsi ini diwujudkan dalam nilai reliabilitas yang lebih rendah dibandingkan yang dihasilkan oleh ρ_{hoc} . Namun demikian, para peneliti telah menunjukkan bahwa meskipun tidak ada tau-ekivalensi, *Cronbach alpha* adalah perkiraan batas bawah yang dapat diterima dari *internal consistency reliability* (Trizano-Hermosilla & Alvarado,

2016). Harus dianggap dihapus dari model ketika nilai pemuatan luar yang diperoleh berada dalam kisaran 0,4 hingga 0,7. Dengan catatan apakah nilai reliabilitas komposit dan nilai average variance extracted (AVE) dapat ditingkatkan dengan menghilangkan atau menghapus indikator dari model.

2. *Convergent Validity*

Nilai AVE umumnya dapat digunakan untuk mengukur validitas konvergen, asalkan lebih besar dari 0,5. Ini menunjukkan bahwa, rata-rata, konstruk menyumbang lebih dari setengah (50%) dari varians setiap indikator ketika nilai AVE lebih besar dari 0,5. Di sisi lain, jika nilai AVE kurang dari 0,5, ada lebih banyak kesalahan daripada varians yang dijelaskan oleh konstruk rata-rata (Hair, 2022). Nilai AVE di atas 0,50 mengindikasikan rerata varians item pengukuran yang dikandung oleh variabel di atas 50% (Yamin, 2023)

3. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah konsep yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk berbeda dari konstruk lain yang ada dalam model. Ini menunjukkan bahwa konstruk yang diukur oleh indikator dalam model statistik adalah benar-benar unik dan tidak terlalu berkorelasi satu sama lain. Dalam kata-kata Hair, *discriminant validity* "dinyatakan sebagai tidak adanya hubungan kuat antara konstruk yang berbeda dalam model" (Hair, et al., 2021). Artinya, jika *discriminant validity* terpenuhi, maka konstruk yang berbeda seharusnya memiliki korelasi yang lemah antara satu sama lain dalam analisis model SEM PLS. Terdapat beberapa cara untuk mengetahui *discriminant validity* pada sebuah konstruk, diantaranya dengan menggunakan Fornell and Larcker *Criterion* dan juga *Heterotrait monotrait ratio* (HTMT). Cara Fornell and Larcker *criterion* menyarankan bahwa AVE setiap konstruk harus dibandingkan dengan korelasi antar-konstruk yang dikuadratkan (sebagai ukuran varian bersama antara konstruk) dari konstruk yang sama dan semua konstruk yang diukur secara reflektif

dalam model struktural-varian bersama antara semua konstruk model tidak boleh lebih besar dari AVE mereka. Namun, penelitian terbaru menunjukkan bahwa metrik ini tidak cocok untuk penilaian validitas diskriminan terutama ketika beban indikator pada suatu konstruk hanya sedikit berbeda (Henseler, Ringle, dan Sarstedt 2015). HTMT didefinisikan sebagai nilai rata-rata korelasi indikator antar konstruk (yaitu, korelasi *heterotrait-heteromethod*) relatif terhadap nilai (geometris) rata-rata korelasi untuk indikator yang mengukur konstruk yang sama. Masalah validitas diskriminan muncul ketika nilai HTMT tinggi. Henseler dkk. (2015) mengusulkan nilai ambang batas 0,90 untuk model struktural dengan konstruk yang secara konseptual sangat mirip, seperti kepuasan kognitif, kepuasan afektif, dan loyalitas. Dalam pengaturan seperti itu, nilai HTMT di atas 0,90 akan menunjukkan bahwa validitas diskriminan tidak ada. Tetapi ketika konstruk secara konseptual lebih berbeda, nilai ambang yang lebih rendah dan lebih konservatif diusulkan, seperti 0,85 (Henseler dkk., 2015). Henseler dan Sarstedt (2014) dalam (Yamin, 2023) menyatakan bahwa melakukan simulasi untuk membandingkan ketiga metode evaluasi validitas diskriminan dan menunjukkan bahwa HTMT memiliki tingkat sensitivitas lebih tinggi dalam mendeteksi validitas diskriminan dibandingkan dengan metode *Fornell-Lacker Criterion* dan *Cross Loadings*. Dalam Hair (2019), ukuran HTMT lebih direkomendasikan untuk dilaporkan

B. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*Inner model*) dilakukan dalam beberapa tahap yaitu pengujian kolinieritas, pengujian signifikansi hubungan pada model struktural dan mengukur nilai F^2 .

1. Pemeriksaan Kolinieritas Antara Variabel

Masalah kolinieritas dengan regresi model struktural harus diselidiki. Meskipun skor konstruk dari konstruk prediktor dalam setiap regresi model struktural digunakan untuk menghitung nilai Variance Inflated

Factor (VIF), prosedur ini berbeda dari mengevaluasi model pengukuran formatif. Nilai VIF yang lebih besar dari 5 menunjukkan potensi masalah kolinearitas antara konstruksi prediktor, tetapi kolinearitas juga dapat terjadi pada nilai VIF yang lebih rendah, yaitu 3–5. Oleh karena itu, nilai VIF yang aman untuk melihat masalah kolinearitas adalah nilai VIF < 3 (Becker, Ringle, Sarstedt, & Völckner, 2015).

2. Pengujian Signifikansi *Path Coefficient*

Uji coba makna hubungan dalam model primer dilakukan dengan menggunakan pengukuran-t yang didapat setelah cara koefisien dinilai. Nilai dasar yang digunakan ketika ukuran contoh lebih penting daripada 30 dan tes dua pihak adalah 1,65 untuk tingkat kepentingan 10%, 1,96 untuk tingkat kepentingan 5% dan 2,57 untuk tingkat kepentingan 1%. Ketika t-esteem yang didapat lebih penting daripada nilai dasar, koefisien sangat besar pada tingkat kepentingan yang digunakan. Dalam hal relevansi, *path coefficient* biasanya berkisar antara -1 dan $+1$, dengan koefisien yang lebih mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat dan yang lebih mendekati $+1$ menunjukkan hubungan positif yang kuat. Perlu dicatat bahwa nilai di bawah -1 dan di atas $+1$ secara teknis dapat terjadi, misalnya, ketika kolinearitas berada pada tingkat yang sangat tinggi. *path coefficient* yang lebih besar dari ± 1 tidak dapat diterima, dan metode pengurangan multikolinearitas harus diterapkan. Karena PLS-SEM memproses data yang distandarisasi, Cara Koefisien menunjukkan penyesuaian nilai bangunan endogen yang terkait dengan penyesuaian unit deviasi standar dalam indikator tertentu berkembang, dengan menjaga indikator yang tersisa berkembang stabil. Misalnya, koefisien jalur 0,505 menunjukkan bahwa konstruk endogen akan meningkat sebesar 0,505 unit deviasi standar untuk setiap satu unit deviasi standar yang konstruk prediktor meningkat. (Hair, 2019).

3. *F-Square*

Metrik ini adalah *effect size* F^2 dan mirip dengan besarnya *path coefficient*. Lebih tepatnya, urutan peringkat relevansi konstruk prediktor dalam menjelaskan sebuah konstruk dependen dalam model struktural seringkali sama saat membandingkan besarnya *path coefficient* dan *effect size* F^2 . Dalam situasi seperti itu, *effect size* F^2 biasanya hanya dilaporkan jika diminta oleh editor atau penelaah. Sebaliknya (yaitu, jika urutan peringkat relevansi konstruk dalam menjelaskan konstruk dependen dalam model struktural berbeda saat membandingkan besarnya *path coefficient* dan *effect size* F^2), peneliti dapat melaporkan *effect size* F^2 untuk menawarkan perspektif alternatif tentang hasil. Selain itu, beberapa pengaturan penelitian lainnya memerlukan pelaporan *effect size*, seperti dalam analisis moderasi (Memon et al., 2019). Adapun kriteria untuk penentuan *F-Square*, apabila nilai *F-Square* = 0,02, maka model memiliki kriteria atau *effect* yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, jika nilai *F-Square* = 0,15, maka model memiliki kriteria atau *effect* yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, dan apabila nilai *F-Square* = 0,35, maka model memiliki kriteria atau *effect* yang tinggi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Juliandi 2018).

C. Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

Evaluasi kebaikan dan kecocokan model SEM PLS (*Partial Least Squares*) menurut Hair (2019') adalah serangkaian langkah untuk memastikan bahwa model yang dikembangkan sesuai dengan data yang diamati dan teori yang mendukung. Langkah-langkah ini mencakup pengujian kebaikan model, seperti kesesuaian model dan validitas konstruk, serta pengujian kecocokan model, seperti uji pengaruh moderasi dan mediasi. Salah satu pendekatan yang umum digunakan adalah dengan menggunakan kriteria *Partial Least Squares* (PLS) seperti *R-Square*, *Q-Square*, *GOF Index*, dan *PLS Predict*.

1. *R-Square*

Nilai korelasi yang dikuadratkan antara nilai aktual dan nilai prediksi konstruksi variabel endogen tertentu digunakan untuk menghitung koefisien determinasi R^2 , yang merupakan ukuran akurasi model prediksi. Dengan kata lain, koefisien ini menunjukkan bagaimana variabel laten endogen dan eksogen berinteraksi satu sama lain. Akurasi prediksi model yang memenuhi kriteria 0,75 tinggi dan 0,5 sedang berkorelasi dengan R^2 dengan nilai 0 sampai 1 (Juliandi, 2018).

2. *Q-Square*

Q Square, juga dikenal sebagai koefisien prediksi dalam konteks SEM PLS (*Structural Equation Modeling Partial Least Squares*), adalah salah satu metrik yang digunakan untuk mengukur kemampuan prediktif model terhadap data yang tidak digunakan dalam pembangunan model (*out-of-sample data*). *Q Square* merupakan salah satu indikator penting untuk mengevaluasi kecocokan model, terutama dalam konteks prediksi (Hair, 2019). *Q Square* dihitung dengan membandingkan nilai prediksi yang dihasilkan oleh model PLS terhadap nilai aktual dari data yang tidak digunakan dalam pembangunan model. Nilai *Q Square* tinggi memperlihatkan suatu model mempunyai kemampuan prediksi baik pada data baru, sedangkan nilai yang rendah menunjukkan bahwa model mungkin memiliki masalah dalam generalisasi dan prediksi. Kriteria untuk penilaian *Q-Square* yaitu nilai *Q-Square* harus lebih besar dari 0 maka ukuran prediksi sudah baik (Hair et al, 2022).

3. *Goodness of Fit Index (Gof Index)*

Goodness of Fit (Gof) Index merupakan sebuah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model yang dibangun sesuai dengan data yang diamati. *Gof Index* dihitung dengan membandingkan nilai prediksi yang dihasilkan oleh model PLS dengan nilai aktual dari data yang digunakan dalam pembangunan model. Nilai *Gof Index* yang tinggi menunjukkan bahwa model secara keseluruhan memiliki kecocokan yang baik dengan data, sementara

nilai yang rendah menandakan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara model dan data (Hair, et al., 2022). *Gof Index* ini hanya dapat dihitung dari model pengukuran reflektif yaitu akar dari perkalian geometrik rerata *communality* dengan rerata *R Square*, dengan persamaan sebagai berikut (Santoso, 2023),

$$\text{Gof} = \sqrt{\text{communality} \times R^2} \quad (\text{II.1})$$

Nilai *communality* didapatkan dari *average variance extracted* (AVE) (Hair, 2017). Penilaian *Gof Index* membantu peneliti untuk menilai sejauh mana model yang dibangun mampu menjelaskan variasi dalam data yang diamati. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memperbaiki atau memodifikasi model agar lebih sesuai dengan data yang ada. Sebagai hasilnya, *Gof Index* menjadi salah satu tolok ukur utama dalam mengevaluasi kualitas dan keandalan model SEM PLS. Kriteria nilai *Gof Index* adalah 0,1 (*Gof* rendah), 0,25 (*Gof* Medium) dan 0,36 (*Gof* Tinggi) (Ikrom & Pradiani, 2023)

4. PLS *Predict*

PLS *Predict* adalah proses penggunaan model yang telah dikembangkan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Parameter penilaian dalam PLS *Predict* adalah sejauh mana model dapat menghasilkan prediksi yang akurat dan valid terhadap data baru (Hair, 2019).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini, peneliti akan merancang model *Human Capital* pada Fakultas Teknik Untirta berdasarkan lima variabel, yaitu *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate*, dan *Workgroup Effectiveness*. Kelima variabel tersebut akan dihubungkan dengan kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Variabel tersebut didapatkan dari teori sumber daya manusia yang dijabarkan oleh Mayo (2000). Setiap variabel akan dilihat pengaruhnya masing-masing terhadap kinerja manusia atau lebih tepatnya pada dosen Fakultas Teknik Untirta. Instrumen penelitian berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel *Human Capital* terhadap variabel kinerja dosen. Dimensi-dimensi dalam variabel *Human Capital* akan diolah datanya berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada sampel dosen Fakultas Teknik Untirta. Dimana studi kasus penelitian ini adalah dalam rangka mendukung terwujudnya UNTIRTA sebagai *Healthy, Integrated Smart and Green (HIt'S Green) University*.

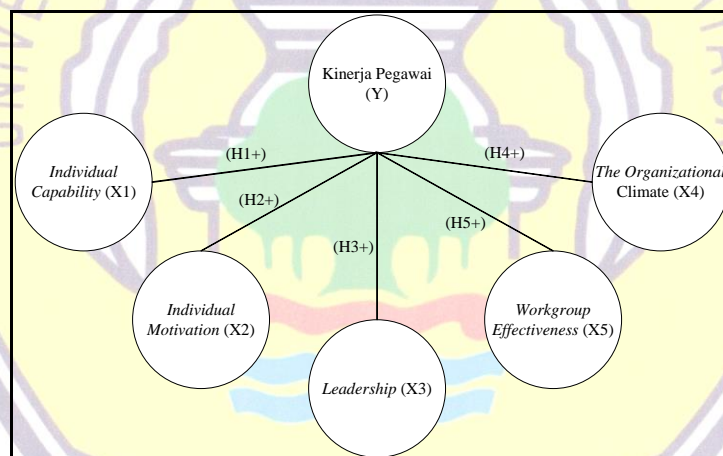
Penelitian ini menggunakan pendekatan subjektif kuantitatif karena melakukan penyebaran kuesioner menggunakan *skala likert*. Serta pengolahan data yang dilakukan setelah mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika atau komputasi (Priadana dan Sunarsi, 2021). Pengolahan data penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS yaitu teknik analisa statistik dibantu dengan *software SMARTPLS*. Variabel dalam penelitian ini adalah komponen dari *Human Capital* yang terdiri dari lima komponen yang nantinya akan menjadi variabel independen. Lima variabel tersebut yakni *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *Leadership* (X3), *The Climate Organization* (X4), dan *Workgroup Effectiveness* (X5). Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta (Y).

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Rujukan
Human Capital	<i>Individual Capability</i> (X1)	Saya memahami tugas dan fungsi sebagai dosen (C1.1)	(Mayo, 2000) dalam (Putra et al, 2015)
		Saya memahami Rencana Pembelajaran Semester (C1.2)	
		Saya memiliki kompetensi pendidikan dan pengajaran guna menunjang pencapaian visi Untirta (C2.1)	
		Saya memiliki kompetensi penelitian dan pengembangan guna menunjang pencapaian visi Untirta (C2.2)	
		Saya memiliki kompetensi pengabdian pada masyarakat guna menunjang pencapaian visi Untirta (C2.3)	
	<i>Individual Motivation</i> (X2)	Saya ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja guna menunjang visi Untirta (M1.3)	
		Saya mendapatkan apresiasi atas kinerja saya (M2.1)	
	<i>Leadership</i> (X3)	Peningkatan pengetahuan dalam bekerja merupakan hal penting demi keterwujudan visi Untirta (M2.2)	
		Saya memiliki hubungan baik dengan pimpinan (L1.1)	
		Saya dapat mengikuti arahan pimpinan dalam mewujudkan <i>Healthy, Integrated Smart and Green University</i> (L1.2)	
		Saya memahami dengan mudah visi Untirta mengenai <i>Healthy University</i> (L2.1)	
	<i>The Organizational Climate</i> (X4)	Saya memahami dengan mudah visi Untirta mengenai <i>Integrated Smart and Green University</i> (L2.2)	
		Manajemen Fakultas Teknik Untirta memberikan jaminan atas kesejahteraan saya sebagai dosen (O1.1)	
		Manajemen Fakultas Teknik Untirta memberikan kenyamanan kepada saya untuk dapat bekerja dengan baik guna menunjang visi Untirta (O2.2)	
		Manajemen Fakultas Teknik Untirta mendorong kami untuk mengisi waktu dengan kegiatan bermanfaat (O2.1)	
Manajemen Fakultas Teknik Untirta mendorong kami untuk mampu menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat diberi kepercayaan (O2.2)			
<i>Workgroup Effectiveness</i> (X5)	Banyak jumlah mata kuliah sudah sesuai dengan bidang keilmuan (W1.1)		
	Banyak jumlah penelitian sudah sesuai dengan bidang keilmuan (W1.2)		
	Banyak jumlah kegiatan pengabdian pada masyarakat sudah sesuai dengan bidang keilmuan (W1.3)		
	Kegiatan pendidikan dan pengajaran		

		dilaksanakan dengan baik (W2.1)	
		Pelaksanaan penelitian dan pengembangan selaras dengan visi Untirta (W2.2)	
		Pelaksanaan pengabdian pada masyarakat selaras dengan visi Untirta (W2.3)	
		Hasil pekerjaan yang saya capai sesuai dengan apa yang saya rencanakan (Y1.1)	
		Hasil pekerjaan yang saya capai mendapatkan pengakuan dari atasan (Y1.2)	
		Saya merasa puas atas apa yang telah saya lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y3.1)	
Kinerja	Kinerja Dosen (Y)	Saya merasa puas atas pemberian wewenang kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan (Y3.3)	(Hasibuan, 2012) dalam (Dita, 2016)
		Dalam menghadapi persoalan penyelesaian pekerjaan, saya melakukan analisis untuk mencari solusi (Y4.1)	
		Setelah menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan evaluasi terhadap apa yang telah saya kerjakan (Y4.2)	
		Setelah saya menyelesaikan pekerjaan, saya membuat laporan untuk atasan saya (Y4.3)	

Berikut ini merupakan kerangka konseptual penelitian beserta dengan hipotesis penelitian.



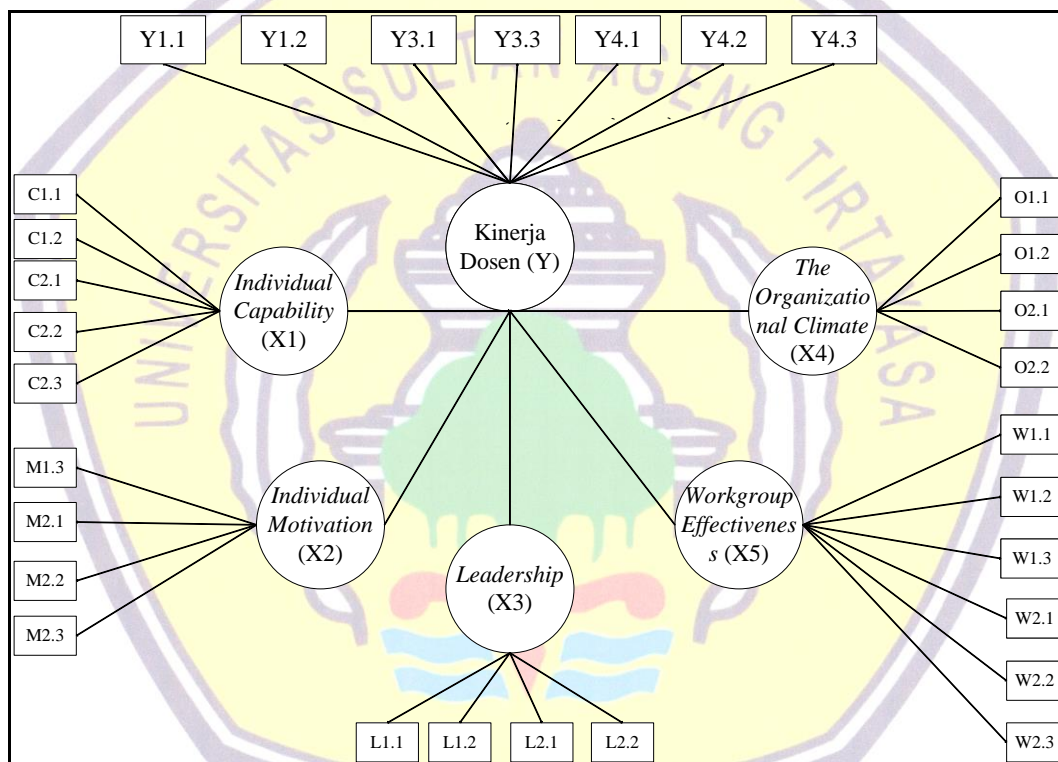
Gambar 2. Model Konseptual Awal

Penelitian ini memiliki enam variabel laten meliputi lima variabel berasal dari *Human Capital* meliputi *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate*, dan *Workgroup Effectiveness*. Serta satu variabel yang dipengaruhi merupakan variabel kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. (H1+) : *Individual Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta

2. (H2+) : *Individual Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta
3. (H3+) : *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta
4. (H4+) : *The Organizational Climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta
5. (H5+) : *Workgroup Effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta

Berikut merupakan model konseptual dengan sifat model *first order*, digambarkan beserta indikator penelitian



Gambar 3. Model Konseptual dan Indikator

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki indikator dan setiap indikator memiliki item pernyataan. Variabel *Individual Capability* memiliki lima indikator pernyataan. Variabel *Individual Motivation* memiliki empat indikator pernyataan. Variabel *Leadership* memiliki empat indikator pernyataan. Variabel *The Organizational Climate* memiliki empat indikator pernyataan. Variabel *Workgroup Effectiveness* memiliki enam empat indikator pernyataan. Serta variabel kinerja dosen memiliki tujuh indikator pernyataan.

Total indikator dalam penelitian ini yaitu 30 indikator yang berasal dari 5 variabel eksogen dan 1 variabel endogen.

Persamaan model struktural pada penelitian ini yaitu dapat dilihat sebagai berikut (Ghozali & Kusumadewi, 2023):

$$\eta = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \gamma_3\xi_3 + \gamma_4\xi_4 + \gamma_5\xi_5 + \zeta$$

Persamaan model pengukuran variabel eksogen pada penelitian ini yaitu (Ghozali & Kusumadewi, 2023):

$$C1.1 = \lambda_{11}\xi_1 + \delta_1$$

$$C1.2 = \lambda_{12}\xi_1 + \delta_2$$

$$C2.1 = \lambda_{21}\xi_1 + \delta_3$$

$$C2.2 = \lambda_{22}\xi_1 + \delta_4$$

$$C2.3 = \lambda_{23}\xi_1 + \delta_5$$

$$M1.3 = \lambda_{13}\xi_2 + \delta_6$$

$$M2.1 = \lambda_{21}\xi_2 + \delta_7$$

$$M2.2 = \lambda_{22}\xi_2 + \delta_8$$

$$M2.3 = \lambda_{23}\xi_2 + \delta_9$$

$$L1.1 = \lambda_{11}\xi_3 + \delta_{10}$$

$$L1.2 = \lambda_{12}\xi_3 + \delta_{11}$$

$$L2.1 = \lambda_{21}\xi_3 + \delta_{12}$$

$$L2.2 = \lambda_{22}\xi_3 + \delta_{13}$$

$$O1.1 = \lambda_{11}\xi_4 + \delta_{14}$$

$$O1.2 = \lambda_{12}\xi_4 + \delta_{15}$$

$$O2.1 = \lambda_{21}\xi_4 + \delta_{16}$$

$$O2.2 = \lambda_{22}\xi_4 + \delta_{17}$$

$$W1.1 = \lambda_{11}\xi_5 + \delta_{18}$$

$$W.2 = \lambda_{12}\xi_5 + \delta_{19}$$

$$W1.3 = \lambda_{13}\xi_5 + \delta_{20}$$

$$W2.1 = \lambda_{21}\xi_5 + \delta_{21}$$

$$W2.2 = \lambda_{22}\xi_5 + \delta_{22}$$

$$W2.3 = \lambda_{23}\xi_5 + \delta_{23}$$

Persamaan model pengukuran variabel endogen pada penelitian ini yaitu dapat

dilihat berikut ini (Ghozali & Kusumadewi, 2023):

$$Y1.1 = \lambda_{11}\eta + \varepsilon_1$$

$$Y1.2 = \lambda_{12}\eta + \varepsilon_2$$

$$Y3.1 = \lambda_{31}\eta + \varepsilon_3$$

$$Y3.3 = \lambda_{33}\eta + \varepsilon_4$$

$$Y4.1 = \lambda_{41}\eta + \varepsilon_5$$

$$Y4.2 = \lambda_{42}\eta + \varepsilon_6$$

$$Y4.3 = \lambda_{43}\eta + \varepsilon_7$$

Keterangan:

ξ (KSI) = Konstruk laten eksogen

η (ETA) = Konstruk laten endogen

γ (GAMMA) = Hubungan langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen

λ (LAMBDA) = Hubungan langsung variabel eksogen atau endogen terhadap dimensi

δ (DELTA) = Kesalahan pengukuran (*measurement error*) dari dimensi pada variabel eksogen

ε (EPSILON) = Kesalahan pengukuran (*measurement error*) dari dimensi pada variabel endogen

ζ (ZETA) = vektor variabel residual (*unexplained variance*)

Model pengukuran pada penelitian ini memiliki asumsi bahwa $E(\varepsilon) = 0$, $E(\delta) = 0$, dan ε tidak berkorelasi dengan η , ζ , dan δ , serta δ tidak berkorelasi dengan η , ζ , dan ε .

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat pelaksanaan penelitian. Adapun lokasi yang ditetapkan sebagai objek penelitian yaitu Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang terletak di Provinsi Banten, tepatnya pada Kota Cilegon. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa saat ini telah menetapkan visinya, yaitu “*Terwujudnya UNTIRTA sebagai Healthy. Integrated Smart and Green (HITS Green) University yang UNGGUL, BERKARAKTER DAN BERDAYA SAING, di Kawasan ASEAN tahun 2035*”. Sehingga fakultas teknik yang menjadi bagian dari universitas akan berusaha menjadi bagian dari

tercapainya visi tersebut. Waktu penelitian dimulai sejak Februari 2024.

3.3 Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah yang harus ditempuh oleh peneliti sebelum akhirnya data diolah dan dianalisis. Data-data yang dikumpulkan merupakan data yang diperlukan dalam pengolahan data yang nantinya akan menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Berdasarkan cara memperoleh data, sumber data dalam penelitian meliputi data primer dan data sekunder. Data primer artinya data penelitian tersebut didapat secara langsung oleh peneliti tanpa melalui perantara. Data primer dari penelitian ini didapat dari wawancara dan kuesioner kepada responden atau dosen Fakultas Teknik Untirta yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Responden dalam penelitian ini yaitu tenaga pendidik (dosen) PNS. Respon yang diberikan dalam kuesioner yaitu tertulis dan dilaporkan sendiri oleh responden berupa berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari suatu pihak yang telah melakukan pengumpulan data sebelumnya seperti bukti, catatan, laporan historis, buku yang sudah diarsipkan (Priadana dan Sunarsi, 2021). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data kepegawaian.

Jenis dan sumber data dalam penelitian pengaruh komponen *Human Capital* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta dalam mewujudkan *HITS Green University*, dilakukan dengan beberapa teknik perolehan data yaitu sebagai berikut:

a. Teknik Observasi

Teknik ini digunakan dengan cara mengadakan pengamatan langsung di lapangan dan mencatat masalah-masalah penting yang ada hubungannya dengan lima komponen *Human Capital*, yaitu *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate*, dan *Workgroup Effectiveness* serta kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta.

b. Teknik Kuesioner

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian melalui pengisian kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner langsung, yaitu kuesioner yang secara langsung diisi oleh responden. Jawaban kuesioner tersebut menggunakan skala *likert* yang digunakan ketika mengukur persepsi, sikap, atau fenomena sosial seseorang atau kelompok mengenai suatu fenomena (Pranatawijaya dkk, 2019).

Tabel 3. Skor Skala Likert

No	Sikap	Skala
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: Suasapha, 2020)

c. Teknik Wawancara

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data sekunder, yaitu data yang telah tersedia di tempat penelitian atau data yang diperoleh tidak langsung dari responden.

d. Teknik Kepustakaan

Teknik ini dilakukan dengan mempelajari buku-buku, literatur-literatur, dan penelitian-penelitian sebelumnya dengan tujuan untuk memperoleh data sekunder yang berhubungan dengan penelitian ini.

Pada pengumpulan data dengan teknik kuesioner yang berisi pertanyaan berdasarkan beberapa sumber serta *brainstorming* dengan ahli, terdapat penentuan mengenai jumlah responden. Berdasarkan data kedosenan per Desember 2022, jumlah dosen Fakultas Teknik Untirta secara keseluruhan sebanyak 208 dosen yang terdiri dari 147 dosen PNS dan 61 dosen non PNS. Sehingga perlu penggunaan sampel dalam pengisian kuesioner mengingat jumlah dosen yang cukup banyak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *random sampling*. Teknik ini merupakan pengambilan sampel secara acak dari suatu populasi yang ada. Dikarenakan jumlah populasi diketahui maka formula slovin dapat digunakan. Tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10%. Dalam SEM-

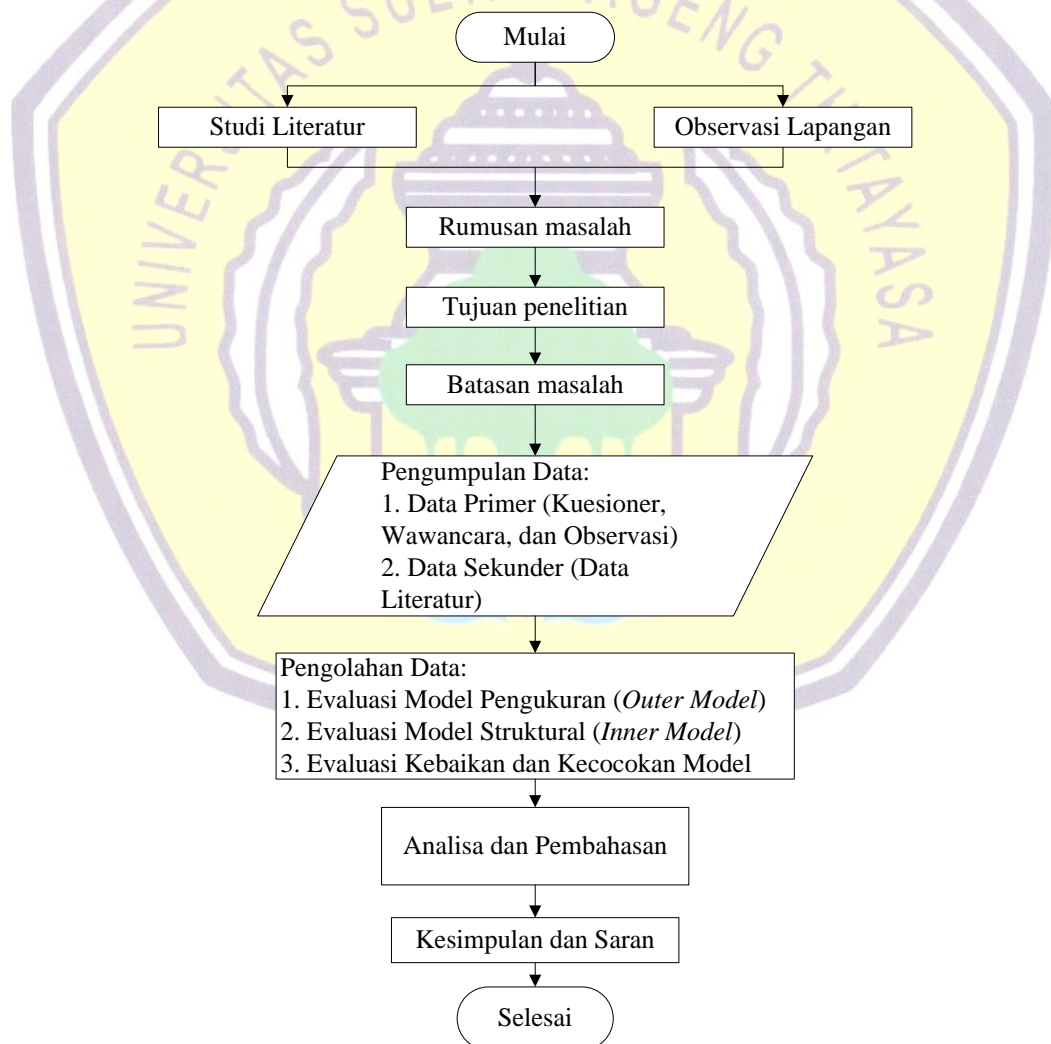
PLS menurut (Chin, 1998) dinyatakan bahwa minimal ukuran sampel yang digunakan pada metode tersebut sebanyak 30-100 ukuran sampel (Zuhdi dkk, 2016).

3.4 Alur Pemecahan Masalah

Berikut ini merupakan kerangka pemikiran atau alur dalam memecahkan masalah yang disajikan berupa *flowchart*. Berikut merupakan *flowchart* penelitian umum dan pengolahan data penelitian ini.

3.4.1 *Flowchart* Penelitian Umum

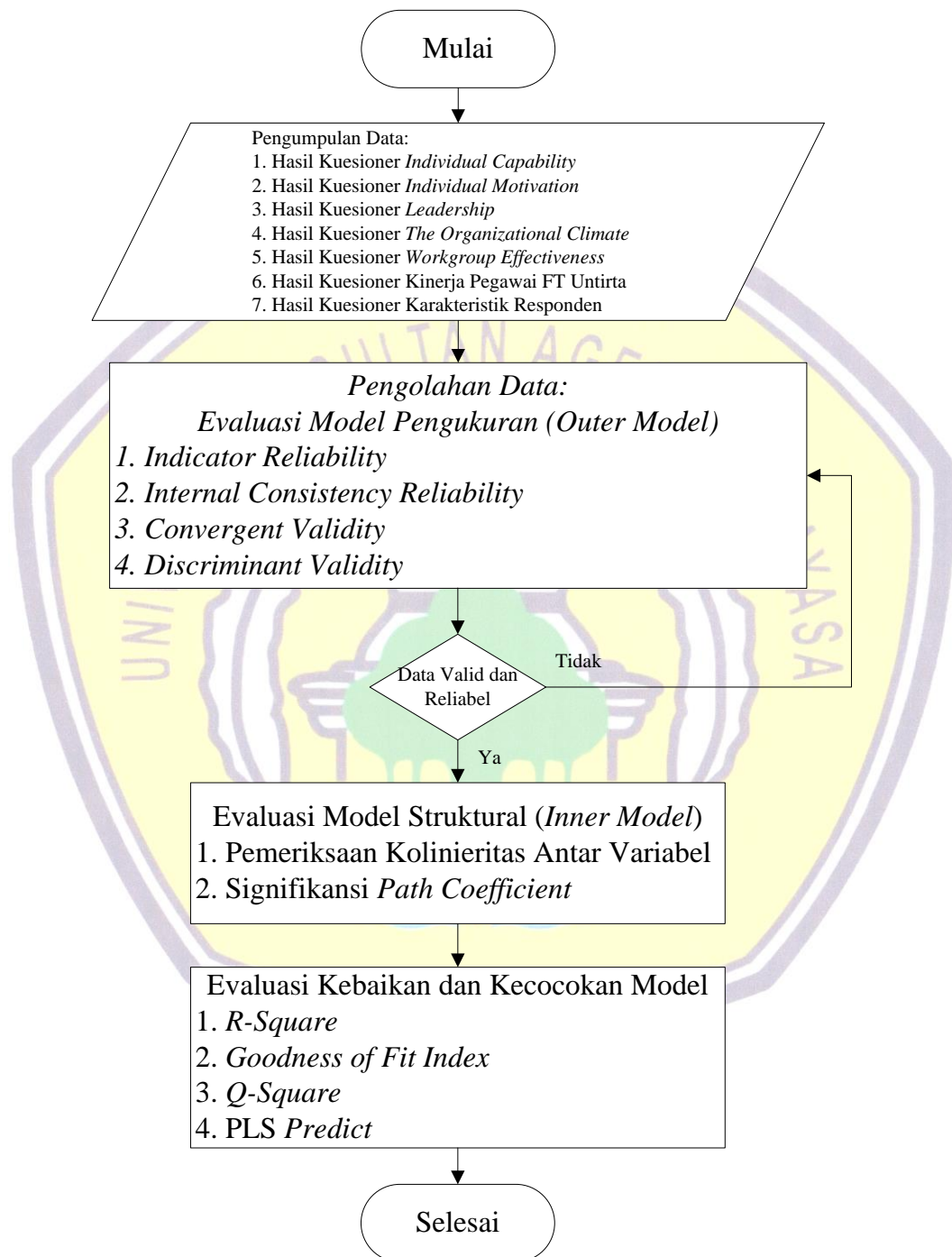
Flowchart penelitian umum merupakan gambar diagram alur yang menjelaskan keseluruhan dari proses penelitian yang dilakukan. Berikut ini merupakan diagram alur penelitian umum,



Gambar 4. *Flow Chart* Penelitian Umum

3.4.2 Flowchart Pengolahan Data

Flowchart pengolahan data merupakan gambar diagram alur yang menjelaskan keseluruhan dari proses pengolahan data yang dilakukan. Berikut ini merupakan diagram alur pengolahan data,



Gambar 5. Flow Chart Pengolahan Data

3.5 Deskripsi Pemecahan Masalah

Deskripsi dari alur pemecahan masalah merupakan penjelasan dari *flow chart* penelitian umum dan pengolahan. Berikut di bawah ini merupakan deskripsi *flow chart* pemecahan masalah.

3.5.1 Deskripsi *Flowchart* Penelitian Umum

1. Mulai

Pada tahap ini dinyatakan sebagai alur mulainya proses penelitian

2. Studi Literatur

Peneliti melakukan pendalaman terkait pemahaman mengenai penelitian ini lewat literatur-literatur yang mendukung pengolahan data pada penelitian

3. Observasi Lapangan

Peneliti melakukan observasi di Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

4. Rumusan Masalah

Dari hasil observasi ke lapangan serta dengan pihak terkait maka didapatkan masalah yang akan dicari pemecahannya yaitu mengenai pengaruh *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *organizational climate*, dan *Workgroup Effectiveness* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta

5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan tahap untuk menentukan apa saja yang akan dicari dalam penelitian ini. Dimana tujuan akan tercapai apabila masalah yang telah dirumuskan dapat terjawab

6. Batasan Masalah

Batasan masalah dibuat dengan tujuan untuk membatasi ruang lingkup penelitian maupun ketentuan yang dibuat oleh peneliti. Sehingga diharapkan penelitian semakin terarah dan jelas

7. Pengumpulan Data

Pada tahap ini peneliti mengumpulkan data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner, wawancara terhadap beberapa pihak, dan observasi

lapangan. Serta data sekunder seperti literatur untuk memperkuat data penelitian

8. Pengolahan Data

Data yang sudah terkumpul sebelumnya kemudian diolah. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa statistik *Structural Equation Modeling* dengan metode pendekatan *Partial Least Square* (SEM-PLS) meliputi 3 tahapan yakni pertama analisis model pengukuran (*Outer model*), kemudian analisis model struktural (*Inner Model*), dan evaluasi kebaikan dan kecocokan model (*Goodness of Fit*).

9. Analisa dan Pembahasan

Pada tahap ini peneliti membahas hasil pengolahan data dan menganalisa terkait hasil pengolahan data dan hipotesis penelitian

10. Kesimpulan dan Saran

Pada tahap ini peneliti menarik kesimpulan yang akan menjawab rumusan masalah. Kemudian peneliti dapat memberikan saran mengenai penelitian selanjutnya untuk memperbaiki kekurangan pada penelitian kali ini

11. Selesai

Tahap ini peneliti menyatakan bahwa penelitian telah selesai dilaksanakan.

3.5.2 Deskripsi *Flowchart* Pengolahan Data

1. Mulai

Pada tahap ini dinyatakan sebagai alur mulainya proses pengolahan data

2. Pengumpulan Data

Pada tahap ini menjelaskan data yang dikumpulkan untuk pengolahan data didapatkan dari hasil kuesioner berdasarkan beberapa variabel yang telah ditentukan

3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer model*)

Dengan menggunakan metode pengolahan data SEM-PLS maka perlu dilakukan evaluasi model pengukuran yang meliputi *Indicator Reliability*, *Internal Consistency Reliability*, *Convergent validity* dan *Discriminant Validity*. Jika data sudah valid dan reliabel maka dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya. Jika tidak, maka perlu dilakukan eliminasi dan

perbaikan data.

4. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap ini dilakukan evaluasi pada model struktural penelitian yaitu pemeriksaan multikolinearitas antara variabel, pengujian signifikansi *path coefficient* dan *F-Square*.

5. Evaluasi Keباikان dan Kecocokan Model

Tahap ini peneliti melakukan evaluasi kebaikan dan kecocokan model dengan evaluasi *R-Square*, *Goodness of Fit Index*, *Q-Square*, dan *PLS Predict*

6. Selesai

Tahap ini pengolahan data dinyatakan telah selesai dilakukan

3.6 Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini digunakan untuk membahas hasil pengolahan yang dilakukan kemudian dianalisis dengan teori yang ada. Penelitian ini dilakukan menyebarkan kuesioner dengan indikator dan variabel pernyataan yang sudah dirancang terlebih dahulu melalui wawancara dan *brainstorming*. Kemudian data karakteristik responden diolah melalui *software Microsoft Excel* yang selanjutnya dapat diinput ke *software SmartPLS* untuk dilakukan pengolahan data hasil kuesioner terkait dimensi *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate*, dan *Workgroup Effectiveness* serta kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Dalam pengujian SEM-PLS, hasil dari pengolahan data diinterpretasikan dan dilakukan analisis mengenai dimensi *Human Capital* mana sajakah yang dapat memengaruhi kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta dalam rangka mewujudkan *HITS Green University*. Sehingga hasil penelitian memberi pengetahuan baru dan strategi bagi Untirta untuk meningkatkan pengolahan SDM yang berdampak pada kinerja yang baik serta membantu keterwujudan dari visi Untirta. Berikut ini merupakan rangkuman mengenai interpretasi hasil pengujian SEM-PLS,

Tabel 4. Analisis Data

Evaluasi Model SEM-PLS	Ukuran Statistik	Keterangan
Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	<i>Outer loading</i> 0,4-0,7 (<i>Convergent Validity</i>)	Menyatakan tingkat validitas dan reliabilitas indikator/dimensi dalam mengukur variabel (Hair, 2017)
	a. <i>Cronbach's Alpha</i> $\geq 0,60$ dan b. <i>Composite Reliability</i> $\geq 0,70$ (<i>Internal Consistency Reliability</i>)	Menyatakan tingkat reliabilitas atau konsistensi internal pengukuran dalam penelitian eksplorasi (Hair, 2017)
	<i>Average Variance Extracted</i> $\geq 0,5$ (<i>Convergent Validity</i>)	Menyatakan validitas konvergen pada dimensi (Hair, 2017)
	Nilai <i>Heteroït-Monotrait Ratio</i> (HTMT) $\leq 0,9$	Menyatakan validitas diskriminan (Juliandi, 2018)
	Akar AVE > Korelasi Antar Variabel (<i>Fornell-Lacker Criterion</i>)	Menyatakan validitas diskriminan (Juliandi, 2018)
Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	<i>Inner Variance Inflated Factor</i> (VIF) < 3	Menyatakan Kolinieritas Antar Variabel (Hair, 2019)
	a. <i>P-Value</i> < 0,05 atau <i>T-statistics</i> > T-tabel (1,96) signifikan b. <i>Path Coefficient</i> (-) berpengaruh negatif atau (+) berpengaruh positif	Pengujian hipotesis (Hair, 2019)
	<i>R-Square</i> 0,75 kemampuan menjelaskan besar 0,5 kemampuan menjelaskan sedang 0,25 kemampuan menjelaskan kecil	Ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) (Juliandi, 2018)
Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model	<i>Goodness of Fit Index</i> 0,1 kecocokan model rendah 0,25 kecocokan model sedang 0,36 kecocokan model tinggi	Menyatakan data empiris mampu menjelaskan model pengukuran dan struktural dengan tingkat kecocokan (Yamin, 2021) dalam (Ikrom & Pradiani, 2023)
	<i>Q-Square</i> (Q^2) > 0	Menyatakan akurasi prediksi atau seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen mampu memprediksi variabel endogen (Ikrom & Pradiani, 2023)
	<i>PLS-Predict</i> Apabila keseluruhan pengukuran PLS pada RMSE (Root Mean Squared Error) dan MAE (Mean Absolute Error) < Model Regresi Linear (LM) = Model PLS memiliki kekuatan prediksi baik	Menyatakan model yang memiliki kekuatan prediksi yang tinggi/baik (Ikrom & Pradiani, 2023)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini dilakukan penyebaran data kepada para staf akademika yang ada pada Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Penyebaran data ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel *Human Capital* terhadap kinerja dosen pada Fakultas Teknik Untirta, guna untuk membuat strategi bagi Fakultas Teknik Untirta untuk lebih mengelola sumber daya manusia berdasarkan variabel tersebut untuk lebih meningkatkan kinerja dosen. Sebelum masuk ke dalam hasil pengumpulan data, berikut ini merupakan hasil perhitungan sampel terdapat pada rumus Slovin di bawah ini,

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{147}{1 + 147(0,1)^2}$$

$$n = \frac{147}{1 + 147(0,01)}$$

$$n = \frac{147}{1 + 1,47}$$

$$n = \frac{147}{2,47}$$

$$n = 59,51 \approx 60$$

Keterangan

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (10%)

Dengan jumlah populasi sebanyak 147 tenaga pendidik (dosen) PNS menurut data kepegawaian (Per Desember 2022) pada laman Fakultas Teknik Untirta, didapatkan ukuran sampel yang perlu digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 tenaga pendidik (dosen) PNS. Dimana hal tersebut sesuai dengan minimal ukuran

sampel pada penelitian SEM-PLS yaitu 30-100 sampel (Juliandi, 2018). Kemudian alasan penggunaan rumus ini dalam memilih jumlah sampel adalah karena untuk memperkuat teori minimal ukuran sampel pada SEM-PLS serta jumlah populasi yang diketahui dalam penelitian ini. Adapun penggunaan tingkat kesalahan sebanyak 10% karena setelah dilakukan perhitungan hasilnya menunjukkan bahwa 60 responden sudah dianggap merepresentasikan hasil penelitian dan masih berada dalam *range* ukuran sampel SEM-PLS, serta dapat digunakan untuk mengefisiensikan tenaga, dan waktu penelitian (Haryono *et al*, 2013).

4.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Deskriptif karakteristik responden merupakan hasil dari pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data mengenai responden disajikan melalui diagram dan tabel berdasarkan berbagai kriteria seperti jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia, dan masa kerja. Hal tersebut dilakukan untuk memudahkan pembacaan data responden kuesioner serta memudahkan untuk analisa dalam penelitian ini.

4.1.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden dalam bentuk diagram.



Gambar 6.Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berikut yaitu tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

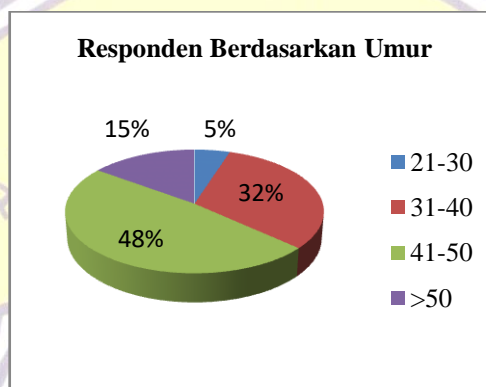
No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	30	50%
2	Perempuan	30	50%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 5 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa dari 60 responden berdasarkan jenis kelaminnya mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 50% sedangkan untuk laki-laki sebanyak 50%.

4.1.1.2 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini *range* usia responden dibagi menjadi 4 kategori, diantaranya usia 21-30 tahun, usia 31-40 tahun, usia 41-50 tahun dan usia 50 tahun keatas. Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan *range* usianya dalam bentuk diagram



Gambar 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan usia responden dalam bentuk tabel.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

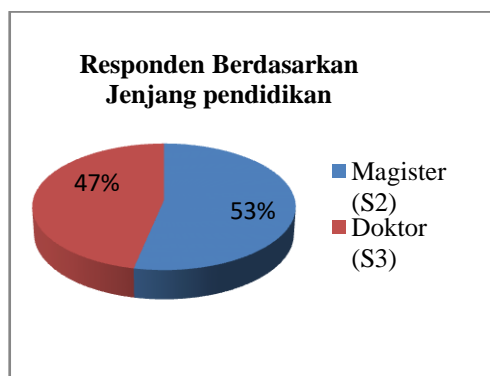
No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	21-30	3	5%
2	31-40	19	31,7%
3	41-50	29	48,3%
4	>50	9	15%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 6 karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa dari 60 responden mayoritas memiliki rentan usia diantara 41-50 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 29%.

4.1.1.3 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki responden dalam bentuk diagram.



Gambar 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki responden dalam bentuk tabel.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

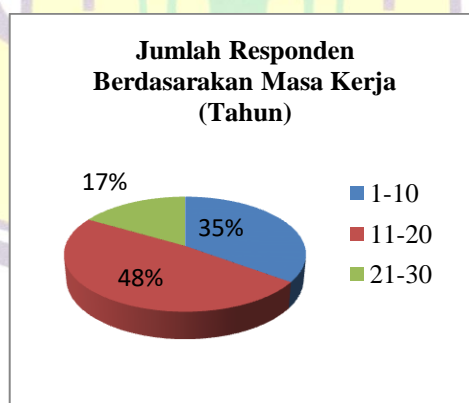
No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Magister (S2)	32	53,3%
2	Doktor (S3)	28	46,7%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 7 karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan, dapat diketahui bahwa dari 60 responden mayoritas memiliki jenjang pendidikan magister (S2) yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 53,3%.

4.1.1.4 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang dimiliki responden dalam bentuk diagram.



Gambar 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang dimiliki responden dalam bentuk tabel.

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	1-10	21	35%
2	11-20	29	48%
3	21-30	10	17%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 8 karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat diketahui bahwa dari 60 responden mayoritas memiliki masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 48%.

4.1.2 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Deskriptif data tanggapan responden digunakan untuk melihat persebaran data mengenai tanggapan responden terhadap berbagai indikator pernyataan. Digambarkan melalui tabel untuk memudahkan dalam pengolahan data. Deskriptif data tanggapan responden terhadap variabel penelitian, yaitu sebagai berikut.

4.1.2.1 Deskriptif Variabel *Individual Capability*

Variabel *Individual Capability* pada penelitian ini terdiri dari 5 item pernyataan yang digunakan dalam model. Setiap kuesioner dalam penelitian ini diisi oleh 60 responden. Berikut ini merupakan hasil tanggapan terhadap variabel *Individual Capability* dalam bentuk tabel.

Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Individual Capability*

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Saya memahami tugas dan fungsi sebagai dosen dalam rangka mewujudkan <i>HITS Green University</i> (C1.1)	40	58%	19	40%	1	2%	0	0%	0	0%
2	Saya memahami visi universitas (<i>Healthy, Integrated Smart and Green University</i>) (C1.3)	29	48%	24	40%	6	10%	1	2%	0	0%
3	Saya memiliki kompetensi dalam pendidikan dan pengajaran guna menunjang pencapaian visi Untirta (C2.1)	42	70%	15	25%	3	5%	0	0%	0	0%
4	Saya memiliki kompetensi untuk penelitian dan pengembangan guna menunjang pencapaian visi Untirta (C2.2)	36	60%	23	38%	1	2%	0	0%	0	0%
5	Saya memiliki kompetensi dalam bidang pengabdian pada masyarakat guna menunjang pencapaian visi Untirta (C2.3)	29	48%	23	38%	6	10%	2	3%	0	0%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 9, menunjukkan bahwa Sebagian besar data responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju terhadap variabel *Individual Capability*. Hasil tanggapan responden ini menunjukkan bahwa dalam memperhatikan kinerja dosen, variabel *Individual Capability* perlu untuk diperhatikan, agar terwujudnya kinerja dosen yang optimal.

4.1.2.2 Deskriptif Variabel *Individual Motivation*

Variabel *Individual Motivation* pada penelitian ini terdapat 4 item pernyataan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan terhadap variabel *Individual Motivation* dalam bentuk tabel.

Tabel 10. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Individual Motivation*

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Saya ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja guna menunjang visi Untirta (M1.3)	45	75%	15	25%	0	0%	0	0%	0	0%
2	Saya mendapatkan apresiasi atas kinerja saya (M2.1)	28	47%	22	37%	7	12%	2	3%	1	2%
3	Peningkatan pengetahuan dalam bekerja merupakan hal penting demi keterwujudan visi Untirta (M2.2)	48	80%	12	20%	0	0%	0	0%	0	0%
4	Dorongan atasan terhadap pengembangan karir menurut saya sudah baik guna menunjang visi Untirta (M2.3)	18	30%	9	15%	32	53%	0	0%	1	2%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 10, menunjukkan bahwa Sebagian besar data responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju terhadap variabel *Individual Motivation*. Hasil tanggapan responden ini menunjukkan bahwa dalam memperhatikan kinerja dosen, variabel *Individual Motivation* perlu untuk diperhatikan, arah perilaku dan prestasi kerja dari dosen perlu ditingkatkan dan dijaga agar terwujudnya kinerja dosen yang optimal.

4.1.2.3 Deskriptif Variabel *Leadership*

Variabel *Leadership* pada penelitian ini diukur dengan total 4 item pernyataan yang paling mewakili. Berikut ini merupakan hasil tanggapan terhadap variabel *Leadership* dalam bentuk tabel.

Tabel 11. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Leadership

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Saya memiliki hubungan baik dengan pimpinan (L1.1)	30	50%	28	46%	1	2%	0	0%	1	2%
2	Saya dapat mengikuti arahan pimpinan dalam mewujudkan <i>Healthy, Integrated Smart and Green University</i> (L1.2)	17	28%	35	58%	7	12%	0	0%	1	2%
3	Saya memahami dengan mudah visi Untirta mengenai <i>Healthy University</i> (L2.1)	11	18%	27	45%	19	32%	2	3%	1	2%
4	Saya memahami dengan mudah visi Untirta mengenai <i>Integrated Smart and Green University</i> (L2.2)	13	22%	30	50%	15	25%	2	3%	0	0%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 11, menunjukkan bahwa Sebagian besar data responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori setuju terhadap variabel *Leadership*. Hasil tanggapan responden ini menunjukkan bahwa dalam memperhatikan kinerja dosen, variabel *Leadership* perlu untuk diperhatikan, komunikasi, visi dosen perlu ditingkatkan dan dijaga agar terwujudnya kinerja dosen yang optimal.

4.1.2.4 Deskriptif Variabel *The Organizational Climate*

Variabel *The Organizational Climate* pada penelitian ini terdapat indikator dengan total 4 item pernyataan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan terhadap variabel *The Organizational Climate* dalam bentuk tabel.

Tabel 12. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *The Organizational Climate*

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Manajemen Fakultas Teknik Untirta memberikan jaminan atas kesejahteraan saya sebagai dosen (O1.1)	11	18%	32	53%	15	25%	1	2%	1	2%
2	Manajemen Fakultas Teknik Untirta memberikan kenyamanan kepada saya untuk dapat bekerja dengan baik guna menunjang visi Untirta (O2.2)	15	25%	29	48%	13	22%	1	2%	2	3%
3	Manajemen Fakultas Teknik Untirta mendorong kami untuk mengisi waktu dengan kegiatan bermanfaat (O2.1)	11	18%	29	48%	18	30%	0	0%	2	3%
4	Manajemen Fakultas Teknik Untirta mendorong kami untuk mampu menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat diberi kepercayaan (O2.2)	17	28%	38	63%	3	5%	2	3%	0	0%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 12, menunjukkan bahwa Sebagian besar data responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori setuju terhadap variabel *The Organizational Climate*. Hasil tanggapan responden ini menunjukkan bahwa dalam memperhatikan kinerja dosen, variabel *The Organizational Climate* perlu untuk diperhatikan dan dijaga agar terwujudnya kinerja dosen yang optimal.

4.1.2.5 Deskriptif Variabel *Workgroup Effectiveness*

Variabel *Workgroup Effectiveness* pada penelitian ini terdapat 6 item pernyataan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan terhadap variabel *Workgroup Effectiveness* dalam bentuk tabel

Tabel 13. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Workgroup Effectiveness*

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Banyak jumlah mata kuliah sudah sesuai dengan bidang keilmuan (W1.1)	32	53%	25	42%	2	3%	0	0%	1	2%
2	Banyak jumlah penelitian sudah sesuai dengan bidang keilmuan (W1.2)	24	40%	29	48%	7	12%	0	0%	0	0%
3	Banyak jumlah kegiatan pengabdian pada masyarakat sudah sesuai dengan bidang keilmuan (W1.3)	18	30%	25	42%	14	23%	3	5%	0	0%
4	Kegiatan pendidikan dan pengajaran dilaksanakan dengan baik (W2.1)	20	33%	39	65%	0	0%	1	2%	0	0%
5	Pelaksanaan penelitian dan pengembangan selaras dengan visi Untirta (W2.2)	21	35%	32	53%	6	10%	0	0%	1	2%
6	Pelaksanaan pengabdian pada masyarakat selaras dengan visi Untirta (W2.3)	14	23%	37	62%	8	13%	0	0%	1	2%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 13, menunjukkan bahwa Sebagian besar data responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori setuju terhadap variabel *Workgroup Effectiveness*. Hasil tanggapan responden ini menunjukkan bahwa dalam memperhatikan kinerja dosen, variabel *Workgroup Effectiveness* perlu untuk diperhatikan, kuantitas kerja dan kualitas kerja dari dosen perlu ditingkatkan dan dijaga agar terwujudnya kinerja dosen yang optimal.

4.1.2.6 Deskriptif Variabel Kinerja Dosen

Variabel kinerja dosen pada penelitian ini terdapat 7 pernyataan yang paling sesuai untuk mewakili variabel kinerja dosen. Berikut ini merupakan hasil

tanggapan terhadap variabel *Workgroup Effectiveness* dalam bentuk tabel.

Tabel 14. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Dosen

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Hasil pekerjaan yang saya capai sesuai dengan apa yang saya rencanakan (Y1.1)	23	38%	30	50%	6	10%	0	0%	1	2%
2	Hasil pekerjaan yang saya capai mendapatkan pengakuan dari atasan (Y1.2)	16	27%	31	52%	12	20%	0	0%	1	2%
6	Saya merasa puas atas apa yang telah saya lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y3.1)	16	27%	30	50%	13	22%	1	2%	0	0%
8	Saya merasa puas atas pemberian wewenang kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan (Y3.3)	15	25%	38	63%	5	8%	2	3%	0	0%
9	Dalam menghadapi persoalan penyelesaian pekerjaan, saya melakukan analisis untuk mencari solusi (Y4.1)	27	45%	33	55%	0	0%	0	0%	0	0%
10	Setelah menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan evaluasi terhadap apa yang telah saya kerjakan (Y4.2)	24	40%	31	52%	5	8%	0	0%	0	0%
11	Setelah saya menyelesaikan pekerjaan, saya membuat laporan untuk atasan saya (Y4.3)	21	35%	27	45%	12	20%	0	0%	0	0%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 14, menunjukkan bahwa Sebagian besar data responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori setuju terhadap variabel kinerja dosen. Hasil tanggapan responden ini menunjukkan kinerja dosen memang seharusnya diperhatikan salah satunya dengan memperhatikan indikator yang dapat meningkatkan kinerja dosen yang optimal.

4.2 Pengolahan Data

Pada penelitian ini dimana memiliki model penelitian *First Order* yang diolah dengan beberapa langkah-langkah, diantaranya pertama dilakukannya evaluasi pada model pengukuran (*Outer model*) kemudian dilakukan evaluasi model *structural* atau *Inner model* dan tahap terakhir adalah melihat kecocokan dan kebaikan model (*Goodness of Fit*) dari model PLS dengan kondisi aktualnya.

4.2.1 Teknik Pengujian Instrumen

Uji instrumen merupakan upaya untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian. Adapun teknik pengujian instrumen pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Validitas

Validitas mengukur sejauh mana suatu alat pengukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, apakah itu konsep, kualitas, atau karakteristik tertentu. Ini memastikan bahwa data yang diperoleh dari alat pengukur tersebut dapat dipercaya dan relevan untuk tujuan penelitian atau evaluasi yang dimaksud. Uji validitas bertujuan untuk menghubungkan skor dari setiap pernyataan dalam kuesioner dengan skor total variabel yang diukur. Untuk mengevaluasi validitas setiap pernyataan dalam kuesioner sebagai alat pengukur, dapat digunakan teknik pengukuran seperti korelasi *product moment* atau korelasi *Pearson*. Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau skor item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid). Apabila nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau skor item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid). Adapun hasil pengujian validitas pada hasil jawaban responden adalah sebagai berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	kesimpulan
(X1) <i>Individual Capability</i>	C1.1	0,348	0,254	Valid
	C1.2	0,311	0,254	Valid
	C2.1	0,604	0,254	Valid
	C2.2	0,684	0,254	Valid
(X2) <i>Individual Motivation</i>	C2.3	0,755	0,254	Valid
	M1.3	0,483	0,254	Valid
	M2.1	0,686	0,254	Valid
	M2.2	0,376	0,254	Valid
(X3) <i>Leadership</i>	M2.3	0,664	0,254	Valid
	L1.1	0,659	0,254	Valid
	L1.2	0,764	0,254	Valid
	L2.1	0,761	0,254	Valid
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	L2.2	0,805	0,254	Valid
	O1.1	0,876	0,254	Valid
	O2.2	0,816	0,254	Valid
	O2.1	0,692	0,254	Valid
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	O2.2	0,761	0,254	Valid
	W1.1	0,657	0,254	Valid
	W1.2	0,570	0,254	Valid
	W1.3	0,593	0,254	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	kesimpulan
	W2.1	0,716	0,254	Valid
	W2.2	0,812	0,254	Valid
	W2.3	0,676	0,254	Valid
(Y) Kinerja Dosen	Y1.1	0,754	0,254	Valid
	Y1.2	0,683	0,254	Valid
	Y3.1	0,697	0,254	Valid
	Y3.3	0,796	0,254	Valid
	Y4.1	0,420	0,254	Valid
	Y4.2	0,592	0,254	Valid
	Y4.3	0,693	0,254	Valid

(Sumber: Pengolahan Data dengan Microsoft Excel, 2024)

Berdasarkan analisis dari tabel 15, dapat diketahui hasil uji validitas keseluruhan variabel dengan rata-rata r hitung $>$ r tabel (0,254). Hal ini menunjukkan bahwa nilai instrumen validitas variabel memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari titik kritis yaitu 0,254, sehingga seluruh pernyataan dapat dikatakan valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk menilai seberapa konsisten dan dapat diandalkan suatu instrumen dalam menghasilkan hasil yang serupa ketika digunakan secara berulang-ulang dalam situasi yang sama. Ini memastikan bahwa alat pengukuran dapat diandalkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur tanpa adanya variasi yang signifikan dalam hasil yang diperoleh dengan menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*. Dasar pengambilan keputusan yang dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* harus $>$ 0,6 (Hair *et al*, 2019). Berikut ini nilai *cronbach's alpha* untuk setiap indikator yang telah dikelompokkan berdasarkan setiap variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas

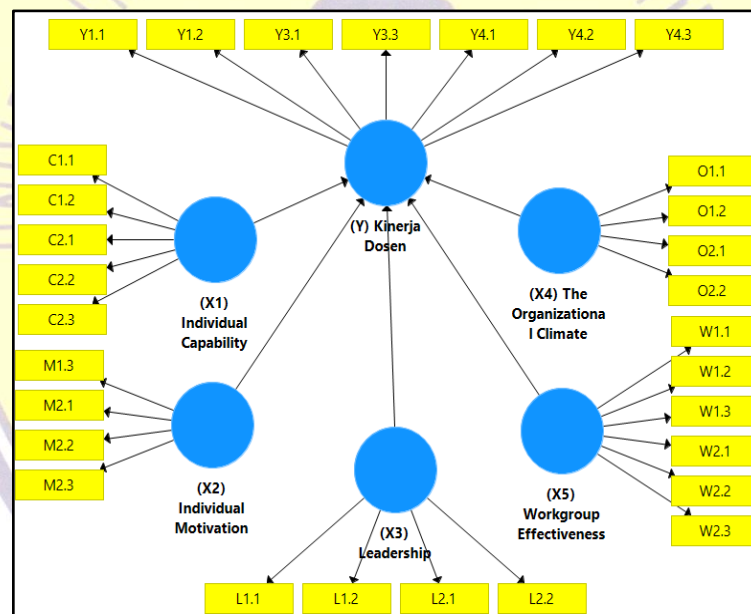
Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
(X1) <i>Individual Capability</i>	0,807	Reliabel
(X2) <i>Individual Motivation</i>	0,650	Reliabel
(X3) <i>Leadership</i>	0,855	Reliabel
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	0,923	Reliabel
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	0,888	Reliabel
(Y) Kinerja Dosen	0,921	Reliabel

(Sumber: Pengolahan Data dengan Microsoft Excel, 2024)

Berdasarkan analisis pada tabel 16 dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ (Hair *et al*, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa setiap instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan layak dijadikan alat ukur penelitian

4.2.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer model*)

Evaluasi model pengukuran (*measurement model*) dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten tersebut. Pada penelitian ini pertama kali yang dilakukan adalah evaluasi model pengukuran atau disebut sebagai *outer model*. Adapun tahapan yang dilakukan yaitu melakukan evaluasi *indicator reliability*, *internal consistency reliability*, *convergent validity*, dan *discriminant validity* (Hair *et al*, 2022). Berikut ini merupakan model awal SEM-PLS yang dibuat berdasarkan model *first order*,

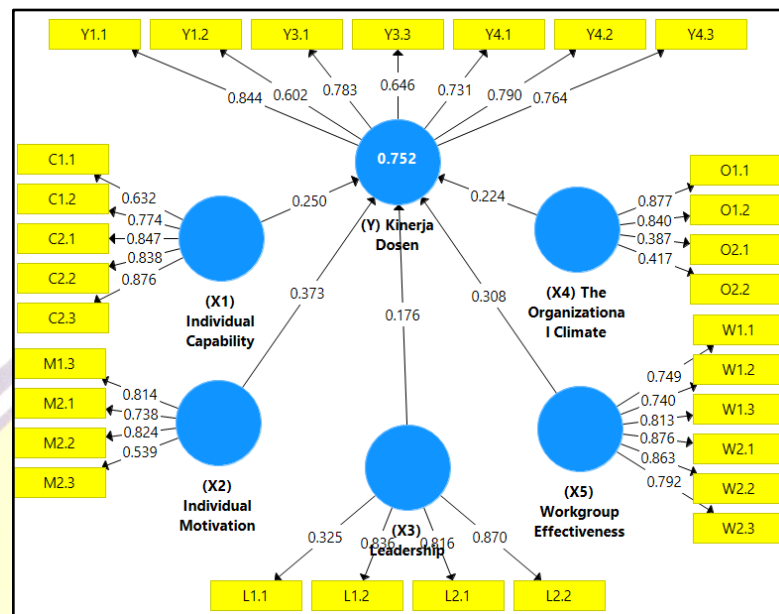


Gambar 10. Model Awal SEM-PLS

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Gambar 10 merupakan gambar model awal penelitian dimana belum dilakukan perhitungan *loading factors* sebagai hubungan antar variabel maupun indikator. Dalam melakukan tahap pertama, perlu dilakukannya pengecekan pada variabel yang memiliki beberapa indikator pengukurnya. Seluruh variabel *dependent* atau variabel endogen (variabel kinerja dosen) dan variabel

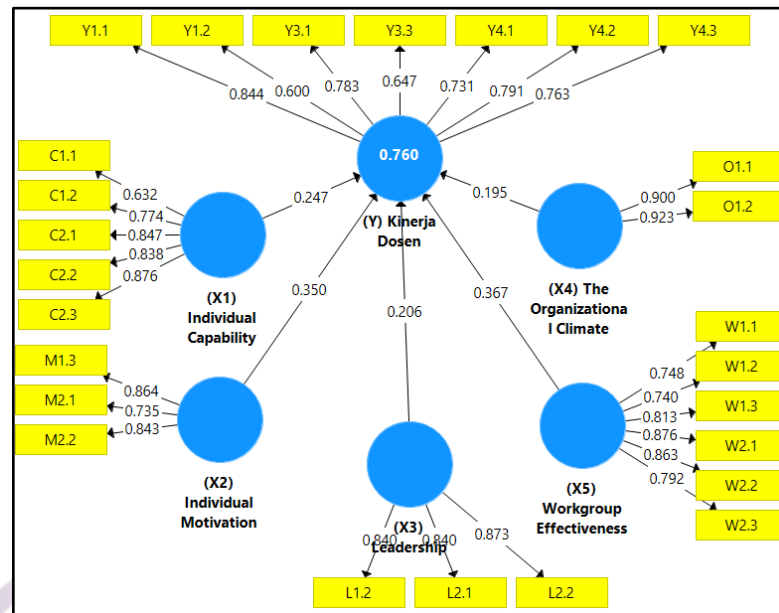
independent atau variabel eksogen (*Individual Capability, Individual Motivation, Leadership, The Organizational Climate dan Workgroup Effectiveness*) dilakukan pengujian dengan SMARTPLS. Di bawah ini merupakan *Outer loading* yang telah dihitung dengan *software SMARTPLS*.



Gambar 11. Hasil *Running* Tahap Pertama

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Berdasarkan gambar 11 terdapat beberapa variabel yang memiliki nilai *Outer loading* dibawah 0,4. Kita akan melakukan eliminasi bertahap, dimana yang kita fokus terlebih dahulu adalah indikator dengan nilai terkecil yaitu L1.1. Oleh karena itu kita akan dilakukan eliminasi item pernyataan L.1 pada variabel X3 atau *Leadership* dengan nilai *outer loadings* $0,325 < 0,7$. Meski dalam Hair et al (2022) mengisyaratkan nilai *outer loadings* di antara 0,4 - 0,7, namun perlu dipertimbangkan lebih dengan melihat nilai AVE dan *composite reliability*. Karena terdapat nilai AVE yang masih kurang dari 0,5, maka dilakukan eliminasi pada indikator dari X4. Kemudian eliminasi bertahap pada indikator-indikator lainnya dimulai dari nilai *outer loadings* terkecil seperti O2.1, O2.2, dan M2.3. Sehingga dapat dilihat hasilnya pada bagian di bawah ini,



Gambar 12. Model First Order Optimal

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3, 2024)

Berdasarkan model SEM PLS yang sudah optimal didapatkan persamaan model struktural (*Inner Model*) untuk kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta yaitu,

$$\text{Kinerja Dosen } (\eta) = 0,247 \xi_1 + 0,350 \xi_2 + 0,206 \xi_3 + 0,195 \xi_4 + 0,367 \xi_5 + \zeta$$

Keterangan:

ξ (KSI) = Konstruk laten eksogen

η (ETA) = Konstruk laten endogen

ζ (ZETA) = vektor variabel residual (*unexplained variance*)

Berdasarkan persamaan di atas didapatkan nilai konstanta dari variabel *Individual Capability* (X1) sebesar 0,247 atau 24,7%, variabel *Individual Motivation* (X2) sebesar 0,350 atau 35%, variabel *Leadership* (X3) sebesar 0,206 atau 20,6%, variabel *The Organizational Climate* (X4) sebesar 0,195 atau 19,5%, dan variabel *Individual Capability* (X1) sebesar 0,367 atau 36,7%.

Berdasarkan gambar 12, model optimal didapatkan setelah dilakukan eliminasi bertahap dari nilai *outer loadings* terkecil tidak ada lagi *outer loadings* yang di bawah 0,4 pada setiap indikator dari variabel *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate* dan *Workgroup Effectiveness* serta kinerja dosen. Eliminasi tersebut atas pertimbangan nilai *composite reliability* dan nilai AVE. Kemudian, dilakukan pengecekan nilai

HTMT yang mana dilakukan eliminasi bertahap kembali setelah dilakukan proses perhitungan dengan matriks korelasi. Sehingga didapatkan model penelitian yang sudah optimal. Maka pengolahan data yang telah dilakukan telah dijabarkan pada bagian di bawah ini.

4.2.2.1 Indicator Reliability

Pada tahap awal dalam mengevaluasi model pengukuran adalah dengan melakukan pengecekan *outer loadings*. Pengecekan *outer loadings* merupakan tahap paling pertama yang dapat dilakukan. Evaluasi pertama ini dilakukan untuk melihat apakah nilai dari masing-masing indikator sudah cukup reliabel sebagai item yang dapat mengukur pengaruh variabel *Human Capital* terhadap kinerja dosen. Berikut ini merupakan hasil *outer loadings* dari masing-masing indikator,

Tabel 17. Indicator Reliability

Variabel	Indikator	Outer Loadings
(X1) Individual Capability	C1.1	0.632
	C1.2	0.774
	C2.1	0.847
	C2.2	0,838
	C2.3	0,876
(X2) Individual Motivation	M1.3	0.864
	M2.1	0.735
	M2.2	0.843
(X3) Leadership	L1.2	0.840
	L2.1	0.840
	L2.2	0.873
(X4) The Organizational Climate	Y5.1	0.900
	Y5.2	0.923
(X5) Workgroup Effectiveness	W1.1	0.748
	W1.2	0.740
	W1.3	0.813
	W2.1	0.876
	W2.2	0.863
	W2.3	0.792
(Y) Kinerja Dosen	Y1.1	0.844
	Y1.2	0.600
	Y3.1	0.783
	Y3.3	0.647
	Y4.1	0.731
	Y4.2	0.791
	Y4.3	0.763

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Pada tabel 17 dapat diketahui bahwa nilai *outer loadings* pada masing-masing indikator sudah berada di atas 0,6 (Chin, 1998). Dalam buku Hair et al (2017) menyatakan bahwa *outer loadings* pada suatu indikator sebaiknya di antara 0,4 – 0,7. Dimana nilai tersebut perlu dipertimbangkan untuk indikator dapat dihapus atau tidak. Jika eliminasi yang dilakukan dapat meningkatkan AVE maupun *composite reliability* maka eliminasi pada indikator dapat dipertimbangkan. Dalam hasil pengukuran ini didapatkan nilai *outer loadings* yang sudah lebih besar dari 0,6 karena mempertimbangkan nilai AVE maupun *composite reliability* (Chin, 1998). Eliminasi dilakukan bertahap dan didapatkan hasil yang optimal seperti pada bagian sebelumnya,

4.2.2.2 Internal Consistency Reliability

Kriteria *Internal Consistency Reliability* dapat dilihat dari nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability*. Sebuah *construct* dapat dikatakan baik atau reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* $\geq 0,6$ (Hair, et al, 2021) dan *composite reliability* $\geq 0,7$. Dalam hal ini, nilai *Cronbach's alpha* merupakan nilai batas bawah untuk pengujian dan *composite reliability* sebagai batas atas atau nilai reliabilitas sebenarnya (Hair et al, 2019). Berikut ini nilai *internal consistency reliability*,

Tabel 18. Internal Consistency Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
(X1) <i>Individual Capability</i>	0.875	0.897	Reliabel
(X2) <i>Individual Motivation</i>	0.746	0.856	Reliabel
(X3) <i>Leadership</i>	0.811	0.887	Reliabel
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	0.797	0.908	Reliabel
(X5) <i>Wokrgroup Effectiveness</i>	0.892	0.918	Reliabel
(Y) Kinerja Dosen	0.861	0.894	Reliabel

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Internal Consistency Reliability* untuk variabel dari *Human Capital* dan variabel kinerja dosen telah memenuhi syarat yaitu nilai *Cronbach alpha* $\geq 0,6$ dan *composite reliability* $\geq 0,7$, yang berarti indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel. Dengan begitu dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

4.2.2.3 Convergent Validity

Penilaian *convergent validity* ditentukan dengan mengukur korelasi antara skor komponen yang diestimasi menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Tingkat reflektif dari setiap komponen dianggap tinggi jika memiliki korelasi dengan konstruk yang diukur sebesar 0,7 atau lebih, sesuai dengan penelitian oleh Hair dkk. (2018). Hal tersebut sudah dipenuhi pada bagian *indicator reliability*.

Sedangkan untuk kriteria *validity* dapat dilihat melalui nilai *Average variance extracted* (AVE) dari masing-masing variabel. Dimana nilai AVE sebaiknya lebih besar dari 0,50 untuk menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel *manifest* yang dapat dimiliki oleh konstruk laten (Hair et al, 2017). Hasil dari pengolahan data tersebut dapat dilihat pada bagian di bawah ini,

Tabel 19. Average variance extracted (AVE)

Dimensi	Average variance extracted (AVE)
(X1) <i>Individual Capability</i>	0,637
(X2) <i>Individual Motivation</i>	0,666
(X3) <i>Leadership</i>	0,724
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	0,831
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	0,651
(Y) Kinerja Dosen	0,550

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Pada tabel 19, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria validitas. Dimana semakin besar varian maka semakin besar representasi variabel *manifest* terhadap konstruk laten (Hair et al, 2017). Variasi item pengukuran pada variabel *Individual Capability* sebesar 63,7%. Sedangkan variasi item pengukuran pada variabel *Individual Motivation* sebesar 66,6%. Pada variabel *Leadership* variasi item pengukuran sebesar 72,4%. Pada variabel *The Organizational Climate* didapatkan variasi item pengukuran sebesar 83,1%. Pada variabel *Workgroup Effectiveness* didapatkan variasi item pengukuran sebesar 65,1%. Sedangkan pada variabel kinerja dosen variasi item pengukuran didapatkan sebesar 55%. Dengan begitu, syarat *convergent validity* sudah terpenuhi.

4.2.2.4 Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk melihat sejauh mana konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Validitas diskriminan dapat diketahui berdasarkan nilai HTMT. Nilai HTMT yang tidak boleh lebih dari 0,9 (Hair *et al*, 2018). Berikut ini merupakan nilai HTMT dari masing-masing konstruk.

Tabel 20. Heteroit-Mobotrait Ratio (HTMT)

Variabel	(X1) <i>Individual Capability</i>	(X2) <i>Individual Motivation</i>	(X3) <i>Leadership</i>	(X4) <i>The Organizational Climate</i>	(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	(Y) Kinerja Dosen
(X1) <i>Individual Capability</i>						
(X2) <i>Individual Motivation</i>	0.218					
(X3) <i>Leadership</i>	0.216	0.614				
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	0.345	0.728	0.750			
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	0.140	0.721	0.307	0.733		
(Y) Kinerja Dosen	0.173	0.901	0.649	0.863	0.737	

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 20, nilai HTMT ini akan lebih baik (akurat) untuk digunakan sebagai penilaian diskriminan validitas (Hair *et al*, 2018). Nilai yang direkomendasikan nilai yang direkomendasikan adalah di bawah 0,9. Diketahui bahwa terdapat 3 nilai yang berwarna merah (di atas 0,9) yaitu antara variabel Y dengan Variabel X2. Dalam kasus ini dapat diperbaiki dengan eliminasi *outer loading* yang terkecil. Berikut ini merupakan hasil HTMT setelah dilakukannya perbaikan dengan menggunakan matriks korelasi.

Tabel 21. Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT) Optimal

Variabel	(X1) <i>Individual Capability</i>	(X2) <i>Individual Motivation</i>	(X3) <i>Leadership</i>	(X4) <i>The Organizational Climate</i>	(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	(Y) Kinerja Pegawai
(X1) <i>Individual Capability</i>						
(X2) <i>Individual Motivation</i>	0.189					
(X3) <i>Leadership</i>	0.216	0.550				
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	0.220	0.696	0.690			
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	0.140	0.637	0.307	0.449		
(Y) Kinerja Dosen	0.173	0.861	0.649	0.728	0.737	

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Berdasarkan tabel 21, dapat diketahui nilai dari HTMT setelah dilakukannya perbaikan. Perbaikan yang dilakukan adalah dengan mengeleminasi indikator pada variabel yang memiliki nilai HTMT > 0,9. Perbaikan nilai HTMT

dapat dilakukan dengan dua cara yakni melihat nilai HTMT tertinggi kemudian dibuat matriks korelasi atau dapat mengeliminasi *outer loadings* terendah dari variabel yang memiliki nilai HTMT tertinggi. Setelah dilakukannya eliminasi sudah tidak ada lagi nilai HTMT yang $> 0,9$. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan pada penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.2.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural melibatkan uji hipotesis terkait dengan hubungan antara variabel yang sedang diselidiki. Evaluasi model struktural dilakukan dengan menguji hipotesis antar variabel dengan memeriksa nilai *P-value*. Jika hasil perhitungan *P-value* lebih kecil dari 0,05, itu menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel tersebut. Selain itu, penting untuk melaporkan hasil interval kepercayaan 95% dari estimasi parameter koefisien jalur.

4.2.3.1 Pemeriksaan Kolinearitas Antar Variabel

Pemeriksaan tidak adanya multikolinearitas antara variabel dengan menggunakan ukuran *Inner VIF (Variance Inflated Factor)*. Nilai *Inner VIF* di bawah 3 menunjukkan bahwa multikolinear antar variabel rendah dan tidak menjadi masalah jika diabaikan (Hair et al., 2021).

Tabel 22. Inner VIF

Variabel	(Y) Kinerja Dosen
(X1) <i>Individual Capability</i>	1,024
(X2) <i>Individual Motivation</i>	1,760
(X3) <i>Leadership</i>	1,510
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	1,754
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	1,435

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis model struktural perlu evaluasi ada atau tidaknya multikolinear antara variabel yaitu dengan mengukur *statistic Inner VIF*. Hasil estimasi menunjukkan nilai *Inner VIF* < 3 , maka tingkat multikolinearitas antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam PLS-SEM bersifat *robust* (tidak bias). Sehingga tidak ada korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah penelitian ini.

4.2.3.2 Pengujian Signifikansi *Path Coefficient*

Pengujian ini dilakukan sebagai uji hipotesis penelitian. Proses pengujian hipotesis dalam SEM-PLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* dimana nilai *P-value* dibawah 0,05 menunjukkan pengaruh signifikan antara variabel (Yamin, 2023). Adapun hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut.

Tabel 23. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficient	T Statistics	P Values	95% Interval Kepercayaan Path coefficient		Hasil
				Batas Bawah	Batas Atas	
H1: <i>Individual Capability</i> (X1) -> Kinerja Dosen (Y)	0,247	2,334	0,010	0,002	0,347	Diterima
H2: <i>Individual Motivation</i> (X2) -> Kinerja Dosen(Y)	0,350	3,745	0,000	0,197	0,513	Diterima
H3: <i>Leadership</i> (X3) -> Kinerja Dosen (Y)	0,206	2,435	0,008	0,055	0,345	Diterima
H4: <i>The Organizational Climate</i> (X4) -> Kinerja Dosen (Y)	0,195	1,974	0,024	0,034	0,371	Diterima
H5: <i>Workgroup Effectiveness</i> (X4) -> Kinerja Dosen (Y)	0,367	4,600	0,000	0,177	0,479	Diterima

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian ini dengan menggunakan *software* SmartPLS adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 (H1): Pengaruh *Individual Capability* terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh dari *Individual Capability* terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,247, untuk nilai *P-value* didapatkan nilai sebesar $0,009 < 0,05$ sehingga diputuskan bahwa hipotesis 1 diterima. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa **Hipotesis 1 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Individual Capability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Individual Capability* pada diri

seorang dosen maka akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *Individual Capability* dalam meningkatkan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA terletak antara 0,002 sampai 0,347. Perlunya *Individual Capability* khususnya pada pengetahuan dan keahlian dalam meningkatkan kinerja dosen dinilai penting dimana ketika adanya *Individual Capability* yang baik maka peningkatan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA akan mencapai 24,7%.

2. Pengujian Hipotesis 2 (H2): Pengaruh *Individual Motivation* terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh dari *Individual Motivation* terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,350, untuk nilai *P-value* didapatkan nilai sebesar $0,000 > 0,05$. Maka, hal tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Individual Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Individual Motivation* pada diri seorang dosen maka akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *Individual Motivation* akan dengan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA antara 0,197 sampai 0,513. Dimana angka tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Individual Motivation* memberikan peningkatan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. *Individual Motivation* khususnya indikator arah perilaku dan prestasi kerja dalam meningkatkan kinerja dosen saat adanya *Individual Motivation* yang baik maka akan terjadi peningkatan nilai kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA mencapai 35%.

3. Pengujian Hipotesis 3 (H3): Pengaruh *Leadership* terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh dari *Leadership* terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,206, untuk nilai *P-value* didapatkan nilai sebesar $0,008 < 0,05$. Maka, hal tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 3 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Leadership* pada diri seorang dosen maka akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *Leadership* dalam meningkatkan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA terletak antara 0,055 sampai 0,345. Perlunya *Leadership* khususnya pada saat komunikasi dan menerapkan visi dalam diri sendiri sebagai kepala atau ketua dalam meningkatkan kinerja dosen dinilai penting dimana ketika adanya *Leadership* yang baik maka peningkatan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA akan mencapai 20,6%.

4. Pengujian Hipotesis 4 (H4): Pengaruh *The Organizational Climate* terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh dari *The Organizational Climate* terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,195, untuk nilai *P-value* didapatkan nilai sebesar $0,026 > 0,05$. Maka, hal tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 4 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *The Organizational Climate* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *The Organizational Climate* pada lingkungan kerja seorang dosen maka memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *The Organizational Climate* terhadap dengan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA terletak antara 0,034 sampai 0,371. *The Organizational Climate* khususnya indikator tanggung jawab dalam

meningkatkan kinerja dosen dinilai cukup penting, dimana ketika adanya *The Organizational Climate* yang baik akan meningkatkan nilai kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA mencapai 19,5%.

5. Pengujian Hipotesis 5 (H5): *Workgroup Effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh dari *Workgroup Effectiveness* terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,367, untuk nilai *P-value* didapatkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Maka, hal tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 3 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Workgroup Effectiveness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Workgroup Effectiveness* pada diri seorang dosen maka akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *Workgroup Effectiveness* dalam meningkatkan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA terletak antara 0,177 sampai 0,479. Perlunya *Workgroup Effectiveness* khususnya pada kualitas dan kuantitas kerja pada dosen dalam meningkatkan kinerja dosen dinilai penting dimana ketika adanya *Workgroup Effectiveness* yang baik maka peningkatan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA akan mencapai 36,7%. Dimana variabel ini berpengaruh paling besar di antara variabel lainnya.

4.2.4 Evaluasi *Goodness of Fit*

PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian model yang menitikberatkan pada perkiraan yang akan mendatang. Oleh karena itu, perlunya dikembangkan beberapa ukuran untuk menguatkan model yang diajukan dapat diterima seperti *R-Square*, *Goodness of Fit Index* (*GOF Index*), *Q-Square* (Hair et al, 2017).

4.2.4.1 Uji *R Square*

Pengujian model *structural* atau *Inner* model dilakukan untuk melihat hubungan nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model *structural*

dievaluasi dengan *R-Square* untuk konstruk dependen 1 secara signifikan dari koefisien parameter jalur *structural* yang berguna untuk memprediksi apakah model dapat dikatakan baik atau buruk. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 sampai dengan 1 (Hair *et al.*, 2022), dimana semakin tinggi nilai semakin tinggi nilai akurasi prediksi model yang diperoleh dengan kriteria 0,75 tinggi, 0,5 sedang dan 0,25 rendah (Juliandi, 2018). Berikut ini merupakan hasil *R-Square* SEM=PLS

Tabel 24. R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Dosen	0.760

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Berdasarkan tabel 24 memperlihatkan nilai *R-Square* untuk kinerja dosen diperoleh nilai sebesar 0,760. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate* dan *Workgroup Effectiveness* menjelaskan variabel kinerja dosen adalah 76% hal ini menunjukkan bahwa variabel *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate* dan *Workgroup Effectiveness* sudah mewakili terhadap penilaian kinerja dosen dan untuk sisanya 24% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4.2.4.2 Goodness of Fit Index (GOF Index)

Goodness of Fit (*Gof Index*) merupakan evaluasi keseluruhan model yang merupakan model pengukuran dan model *structural*. *Gof Index* ini hanya dapat dihitung dari model pengukuran reflektif yaitu akar dari perkalian *geometric* rerata *communality* dengan rerata *R Square* (Santoso, 2023). Kriteria nilai *Gof Index* menurut Wetzels (2009) dalam (Ikrom & Pradiani, 2023) adalah 0,1 (*Gof* rendah), 0,25 (*Gof* Medium) dan 0,36 (*Gof* Tinggi). SmartPLS belum mengeluarkan output ini secara otomatis dan dapat dihitung secara manual dengan rumus berikut. Adapun nilai *gof Index* pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

Tabel 25. Gof Index

Rerata <i>Communality</i>	Rerata <i>R Square</i>	<i>Gof Index</i>
0,677	0,760	0,779

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Contoh Perhitungan:

$$1. \text{ Rerata } Communality = \frac{(0,637 + 0,666 + 0,724 + 0,831 + 0,651 + 0,550)}{6}$$

- $$= 4,059 : 6$$
- $$= 0,677$$
2. Rerata R Square = 0,760
3. Gof Index = $\sqrt{0,677 \times 0,760}$
- $$= 0,717$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai GoF model adalah sebesar 0,717 termasuk kategori GoF Tinggi. Data empiris mampu menjelaskan model pengukuran dan model *structural* dengan tingkat kecocokan tinggi.

4.2.4.3 Uji Q Square

Uji Q-Square menggambarkan ukuran akurasi prediksi yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen mampu memprediksi variabel endogen. Ukuran ini merupakan bentuk validasi dalam PLS untuk menyatakan kesesuaian prediksi model. Nilai Q-Square > 0 menyatakan model memiliki nilai *Predict relevance* (Ikrom & Pradiani, 2023).

Tabel 26. Q-Square

Variabel	Q-Square
Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta	0,378

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Berdasarkan hasil pengolahan dari nilai Q-Square variabel kinerja dosen adalah $0,378 > 0$, hal ini menunjukkan bahwa model memiliki nilai *Predict relevance* dengan akurasi prediksi yang baik. Setiap perubahan variabel eksogen mampu memprediksi setiap perubahan variabel endogen dengan baik.

4.2.4.4 PLS Predict

Terdapat pengembangan metode baru untuk memvalidasi bahwa model PLS yang diajukan mempunyai daya prediksi yakni PLS Predict (Hair *et al*, 2018). Untuk menunjukkan bahwa hasil PLS mempunyai ukuran kekuatan prediksi yang baik maka perlu dibandingkan dengan model dasar yaitu regresi linear (LM). Berikut ini merupakan tabel PLS Predict

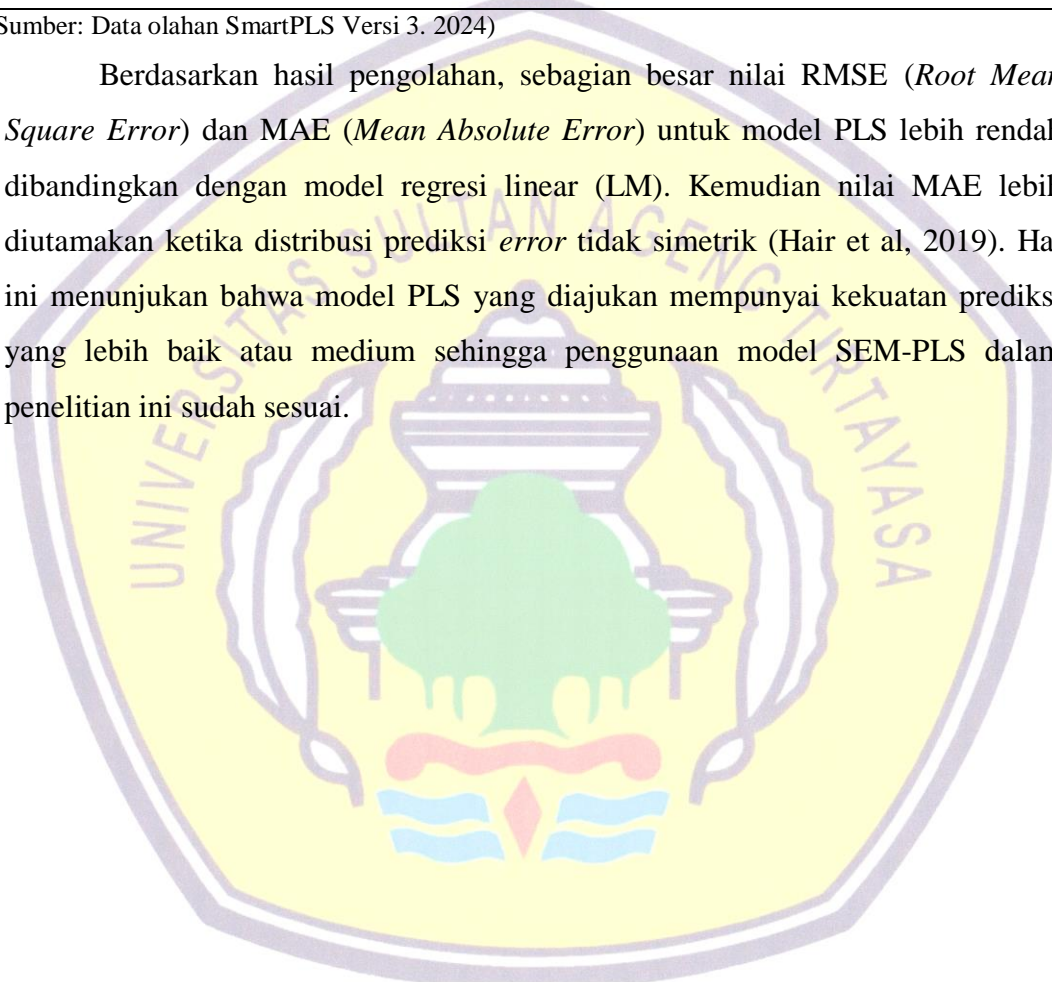
Tabel 27. PLS Predict

Item	Partial Least Square (PLS)		Linear Model (LM)	
	RMSE	MAE	RMSE	MAE
Y1.1	0.456	0.348	0.610	0.442

Item Pengukuran	<i>Partial Least Square (PLS)</i>		<i>Linear Model (LM)</i>	
	RMSE	MAE	RMSE	MAE
Y1.2	0.603	0.460	0.804	0.610
Y3.1	0.541	0.403	0.735	0.516
Y3.3	0.401	0.293	0.423	0.282
Y4.2	0.491	0.354	0.533	0.391
Y4.3	0.549	0.386	0.629	0.479
Y4.1	0.432	0.356	0.562	0.425

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Berdasarkan hasil pengolahan, sebagian besar nilai RMSE (*Root Mean Square Error*) dan MAE (*Mean Absolute Error*) untuk model PLS lebih rendah dibandingkan dengan model regresi linear (LM). Kemudian nilai MAE lebih diutamakan ketika distribusi prediksi *error* tidak simetrik (Hair et al, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa model PLS yang diajukan mempunyai kekuatan prediksi yang lebih baik atau medium sehingga penggunaan model SEM-PLS dalam penelitian ini sudah sesuai.



BAB V

ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1 Variabel *Individual Capability* Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta

Kemampuan individu atau *Individual Capability* merupakan variabel yang mencakup keahlian, pengetahuan, dan kemampuan untuk berjejaring dengan orang lain. Ini bukan hanya perilaku khas seseorang dalam hal nilai-nilai organisasi (Tyas & Irhandayaningsih, 2021). Kemampuan Individu adalah kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas, seperti menyelesaikan pekerjaan atau mengevaluasi kemampuan mereka. Kapasitas Individu sangat penting bagi guru untuk dimiliki karena kemampuan untuk berpikir, memeriksa, dan memahami masalah yang terjadi, dosen akan mampu memecahkan segala permasalahan yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan (Mariana et al, 2018).

Berdasarkan hasil data yang telah diolah sebelumnya, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Individual Capability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Hasil ini terbukti melalui nilai koefisien jalur (*Path coefficient*) pengaruh langsung yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,247, dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $2,334 > 1,96$ dan nilai *P-values* sebesar $0,009 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Individual Capability* pada setiap dosen Fakultas Teknik Untirta maka akan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *Individual Capability* dalam meningkatkan kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta terletak antara 0,002 sampai 0,347. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai Fakultas Teknik Untirta, manajemen Fakultas Teknik Untirta dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan *Individual Capability*.

Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut dapat dianalisis dari

karakteristik responden penelitian. Karakteristik berdasarkan usia berada pada rentang 41 – 50 tahun dengan persentase 48,3%, dimana rentang umur tersebut masuk ke dalam umur yang seimbang antara pengalaman dan semangat dalam mengajar yang efektif. Selain itu, jenjang umur tersebut membuat individu telah memperoleh berbagai pengalaman berharga sehingga mampu mengevaluasi kinerjanya dengan lebih baik (Khasawneh et al, 2022). Dalam hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuesioner ini berada pada kategori umur yang matang dimana memiliki kemampuan individu yang lebih baik. Karakteristik selanjutnya berdasarkan jenjang pendidikan didominasi dengan kriteria Magister (S2) yang merupakan syarat jenjang pendidikan minimum untuk menjadi dosen dan didapatkan dengan persentase sebesar 53,3%. Handoko (2002) dalam (Wiryawan & Rahmawati, 2020) menyatakan bahwa pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Dalam hal ini ditunjukkan dalam hasil penelitian bahwa sebagian besar responden dengan jenjang pendidikan magister memahami tugas dan fungsi sebagai dosen serta kompetensi pada tri dharma perguruan tinggi. Karakteristik selanjutnya yaitu masa kerja dimana sebagian besar responden telah bekerja selama 11-20 tahun. Menurut Kreitner dan Kinicki (2004) dalam (Jayanti & Dewi, 2021) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Hal tersebut ditunjukkan bahwa masa kerja membuat responden mengetahui lebih baik indikator pernyataan terkait tugas dan fungsi dosen serta Tri Dharma perguruan tinggi yang mana mengukur *Individual Capability*. Dalam penelitian terdahulu dijelaskan bahwa rata-rata pegawainya telah bekerja selama 11 tahun yang mana keterampilan dari pegawainya semakin meningkat yang dibuktikan dari kinerjanya semakin baik (Ivana et al, 2022). Dengan karakteristik responden tersebut menjadi faktor yang menunjang *Individual Capability*. Maka dari itu, dari analisis berdasarkan teori dan kondisi

aktual menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh terbesar kedua dalam meningkatkan kinerja dosen serta secara statistik ditunjukkan pada nilai koefisien jalur terbesar kedua. Kemampuan individu yang baik menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang semakin baik (Jayanti & Dewi, 2021). Pada indikator pernyataan dalam variabel *Individual Capability* memuat bahasan terkait fungsi dan tugas dosen yang berkaitan dengan Tri Dharma perguruan tinggi yang mana hal tersebut menjadi aspek penting bagi kemampuan individu yang pada akhirnya berdampak pula pada kinerja individu (Yuliawati, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa indikator pernyataan dalam kuesioner dapat mewakili untuk pengukuran variabel *Individual Capability* pada dosen Fakultas Teknik Untirta. Dari hasil pengumpulan data, didapatkan bahwa sebagian responden menanggapi bahwa mereka telah puas dengan pekerjaannya, dapat memecahkan masalah dengan baik, dan dapat memenuhi target yang diberikan. Oleh sebab itu, untuk tetap meningkatkan kinerja individu yang baik variabel *Individual Capability* harus terus ditingkatkan.

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan sejalan dengan literatur penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh *Individual Capability* terhadap kinerja pegawai pada penelitian yang dilakukan oleh Putra et al (2015); Mariani (2018); dan Taufik et al, (2023) menyatakan bahwa *Individual Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Hal demikian mengindikasikan bahwa *Individual Capability* yang sudah diterapkan berdasarkan indikator penelitian berhubungan terkait kompetensi dan pengetahuan individu pada lingkungan kerja. Maka, untuk meningkatkan *Individual Capability* bagi setiap dosen pihak Fakultas Teknik Untirta dapat fokus pada investasi dalam pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan ini bertujuan untuk memperkaya pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dosen, sehingga mereka memiliki keunggulan kompetitif yang lebih baik. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pelatihan dan pengembangan menjadi usaha-usaha terencana untuk mencapai penguasaan atau *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai (Paramarta et al, 2022).

5.2 Variabel *Individual Motivation* Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta

Individual Motivation merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk berkontribusi terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Meski seseorang memiliki kemampuan yang tinggi, hal ini tidak menjamin bahwa mereka akan sepenuhnya menerapkannya dalam pekerjaan mereka saat ini tanpa adanya motivasi yang kuat. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi utama berasal dari karakteristik pekerjaan itu sendiri dan bagaimana pekerjaan tersebut menarik minat individu (Tyas & Irhandayaningsih, 2021). Di lingkungan kerja, motivasi karyawan turut mempengaruhi hasil kinerjanya baik secara positif atau negatif. Apabila karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, pada umumnya akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik pula (Mariana et al, 2018).

Untuk meningkatkan motivasi pekerjaannya maka pihak Fakultas Teknik Untirta dapat melakukan berbagai cara seperti dalam teori kebutuhan McClelland dimana komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja yaitu kebutuhan akan prestasi dimana pekerjaan yang menantang akan lebih disukai pekerja dan memotivasi dirinya untuk melampaui tantangan tersebut, lalu kebutuhan akan afiliasi yang mana motivasi seseorang meningkat dengan persahabatan dengan rekannya dan senang apresiasi serta kasih sayang. Terakhir kebutuhan akan kekuasaan dimana motivasi meningkat saat mereka menyukai posisi diri mereka yang mampu memberikan saran dan pendapat (Mariani & Mahardiana, 2018). Dalam hal ini ditunjukkan bahwa indikator pernyataan yang digunakan dalam model penelitian ini sudah tepat untuk mengukur *Individual Motivation* pada dosen Fakultas Teknik Untirta. Dimana sebagian besar responden yang memiliki karakteristik jenjang pendidikan magister, masa kerja 11-20 tahun, dan berumur 41-50 tahun menanggapi bahwa apresiasi, keinginan mengembangkan kemampuan, dan keinginan untuk meningkatkan pengetahuan sebagian bagian dari peningkatan *Individual Motivation* yang dapat mempengaruhi kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Karakteristik responden tersebut menunjukkan bahwa responden sudah menempuh pendidikan formal

yang lebih tinggi, masa kerja yang cukup lama, dan umur yang matang dimana sudah menghadapi berbagai pengalaman dan tantangan hidupnya yang mampu mengelola motivasi individunya dengan baik (Ivana et al, 2022). Sehingga dosen Fakultas Teknik Untirta senang untuk mendapat apresiasi atas kinerja, termotivasi dengan tantangan pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan serta pengetahuan. Indikator dalam aspek motivasi tersebut dapat diperhatikan guna meningkatkan kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Oleh sebab itu, berdasarkan analisis teori dan kondisi aktual menjadikan variabel *Individual Motivation* memiliki pengaruh terbesar ketiga yang kemudian ditunjukkan pula secara statistik pada nilai koefisien jalur.

Berdasarkan hasil data yang telah diolah sebelumnya, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Individual Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Hasil ini terbukti melalui nilai koefisien jalur (*Path coefficient*) pengaruh langsung yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,350, dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 3,745 dan nilai *P-values* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Individual Motivation* pada setiap dosen Fakultas Teknik Untirta akan memberikan dampak dan signifikan. Dalam selang kepercayaan 95%. *Individual Motivation* memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Fakultas Teknik Untirta dengan *range* terletak antara 0,197 sampai 0,513.

Pada pengolahan data kita melihat bahwa indikator M2.3 dengan pernyataan “Dorongan atasan terhadap pengembangan karir menurut saya sudah baik” dieliminasi dalam tahap pengujian validitas dan reliabilitas pada model SEM-PLS. Pada tahap awal, indikator M2.3 telah melewati pengujian validitas dan reliabilitas untuk kuesioner dimana hal tersebut menunjukkan bahwa indikator M2.3 sudah valid dan reliabel sebagai indikator kuesioner. Ketika dimasukkan dalam model SEM-PLS, indikator M2.3 terdeteksi memiliki nilai *outer loading* yang cukup rendah yakni 0,539. Nilai *outer loading* kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa korelasi antara indikator M2.3 untuk mengukur variabel X2 (*Individual Motivation*) masih rendah sehingga perlunya eliminasi pada indikator tersebut (Hair et al, 2018). Secara statistik, indikator M2.3 menunjukkan nilai korelasi

yang rendah, namun dapat kita analisis berdasarkan teori dan kondisi yang dirasakan responden saat ini. Terdapat tanggapan responden terhadap indikator tersebut sebanyak 53% kurang menyetujui bahwa dorongan atasan terhadap pengembangan karir sudah baik. Seperti yang dapat diketahui, bahwa penyebaran kuesioner dimulai sejak Maret 2024. Pada saat itu, kepengurusan di Fakultas Teknik Untirta baru berganti sehingga dalam hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden belum merasakan adanya dorongan atasan yang sudah baik bagi pengembangan karir. Kondisi tersebut menyebabkan bahwa indikator tersebut belum dapat mewakili untuk mengukur tingkat motivasi individu bagi dosen. Pada indikator lainnya sudah melewati pengujian validitas dan reliabilitas sehingga sudah menyesuaikan kondisi aktual dan teori yang ada.

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan sejalan dengan literatur penelitian terdahulu yang membahas pengaruh *Individual Motivation* terhadap kinerja individu. Pada penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2015), *Individual Motivation* terhadap kinerja individu memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan ditunjukkannya hasil nilai muatan faktor standar $0,14 > 0,00$ yang berarti adanya pengaruh pada variabel *Individual Motivation* terhadap kinerja individu. Serta penelitian yang dilakukan Mariana & Mahardiana (2018) dimana motivasi di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *Individual Motivation* pada dosen Fakultas Teknik Untirta akan meningkatkan kinerja dosen secara signifikan yang diukur dari beberapa indikator pada kuesioner seperti hasil pekerjaan yang sesuai dengan target, kepuasan akan kinerja, dan pemecahan masalah oleh diri sendiri.

5.3 Variabel *Leadership* Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta

Leadership atau kepemimpinan merupakan sikap pribadi yang mengarahkan pelaksanaan aktivitas demi mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan juga didefinisikan sebagai pengaruh interpersonal dalam situasi tertentu yang dilakukan secara langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Sukoco & Prameswari, 2017).

Kepemimpinan yang berkualitas tinggi menjadi aset utama bagi suatu organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat menurunkan moral dan menimbulkan rasa puas diri, yang pada akhirnya bisa menyebabkan berbagai masalah dalam organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi dapat hadir dalam berbagai bentuk, salah satunya adalah kepala pemimpin. Kepala pemimpin memiliki peran penting sebagai pembuat keputusan akhir dan model perilaku yang bisa dicontoh oleh anggota organisasi. Kapabilitas kepemimpinan seseorang tidak bisa dinilai hanya dari hasil yang telah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Cara pemimpin memanfaatkan produktivitas tim menjadi nilai tambah yang penting sebagai langkah kecil untuk mencapai hasil optimal dari aset yang dimiliki organisasi (Tyas & Irhandayaningsih, 2021). Pada penelitian yang telah dilakukan, pengukuran *Leadership* berasal dari pemahaman visi setiap dosen serta, hubungan yang baik dengan pimpinan, dan arahan pimpinan yang mudah diikuti. Indikator-indikator tersebut telah sesuai dalam mengukur *Leadership* sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja individu. Dalam penelitian yang dilakukan Suparni (2014) disebutkan bahwa kepemimpinan menurut John C. Maxwell dilihat dari hubungan yang baik dengan para anggota, mengkomunikasikan strategi dan visi dengan baik, dan lainnya yang mana aspek tersebut telah terdapat dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil data yang telah diolah sebelumnya, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Hasil ini terbukti melalui nilai koefisien jalur (*Path coefficient*) pengaruh langsung yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,206, dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,435 dan nilai *P-values* sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Leadership* pada pada setiap dosen Fakultas Teknik Untirta maka akan memberikan dampak yang positif dan signifikan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *Leadership* dalam meningkatkan kinerja pegawai Fakultas Teknik Untirta terletak antara 0,055 sampai 0,345. Perlunya *Leadership* dalam meningkatkan kinerja pegawai Fakultas Teknik Untirta dinilai penting berdasarkan indikator yang telah dijelaskan.

Berdasarkan karakteristik responden penelitian, berdasarkan usia berada pada rentang 41 – 50 tahun dengan persentase 48,3%, dimana rentang umur tersebut masuk ke dalam umur yang seimbang antara pengalaman dan semangat dalam mengajar yang efektif (Khasawneh dkk, 2022). Karakteristik berdasarkan jenjang pendidikan didominasi dengan kriteria Magister (S2) dengan persentase 53,3%. Karakteristik berdasarkan masa kerja didominasi dengan kriteria 11 – 20 tahun masa kerja (48%). Karakteristik responden tersebut menunjukkan bahwa umur yang matang, masa kerja yang cukup lama, dan pendidikan formal yang lebih tinggi menjadi pertimbangan dalam pengukuran *Leadership*. Dimana sebagian besar responden dengan persentase di atas 50% menanggapi setuju terkait individunya yang mampu mengikuti arahan dan memahami visi dari pimpinan. Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan staf memastikan bahwa informasi yang tepat disampaikan secara jelas dan transparan, mengurangi kesalahan makna dalam komunikasi dan meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab. Visi yang kuat dari seorang pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi staf akademik untuk bekerja menuju tujuan yang lebih besar, memberikan arah yang jelas dan menciptakan rasa tujuan yang kolektif (Suparni, 2014).

Pada pengolahan data dalam model SEM-PLS terdapat indikator L1.1 dengan pernyataan “Saya memiliki hubungan baik dengan pimpinan” yang tereliminasi karena secara statistik memiliki *outer loading* kurang dari 0,6. *Outer loading* menunjukkan korelasi antara indikator dengan variabel laten (Hair *et al*, 2018). Indikator L1.1 memiliki nilai *outer loading* terendah sebesar 0,325 yang mana secara statistik menunjukkan bahwa indikator tersebut belum dapat mewakili untuk mengukur tingkat kepemimpinan pada dosen Fakultas Teknik Untirta. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya kesesuaian indikator dalam mengukur variabel *Leadership*. Penentuan indikator pernyataan oleh peneliti hanya berfokus pada salah satu sumber. Jika ditinjau secara teori dan kondisi aktualnya bahwa kepemimpinan dalam diri akan muncul jika pemimpin mampu komunikasi terkait visi dan strategi dengan baik sehingga anggotanya dapat memiliki sikap yang dapat mengarahkan dirinya untuk tujuan organisasi yang

ingin dicapai (Suparni, 2014). Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator lainnya memiliki korelasi yang lebih tinggi karena lebih sesuai dengan kondisi aktual pada studi kasus penelitian ini sehingga indikator L1.1 harus dieliminasi. Oleh sebab itu, pada penelitian selanjutnya pemilihan indikator perlu dilakukan dengan cermat dan memperbanyak rujukan terakreditasi maupun buku SDM untuk meningkatkan ketepatan instrumen pengukuran *Leadership* terhadap kinerja dosen.

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan sejalan dengan literatur penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh *Leadership* terhadap kinerja pegawai pada penelitian yang dilakukan oleh Putra et al (2015); Alviani et al (2021); dan Febriansyah et al, (2020) menyatakan bahwa *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diharapkan bahwa pihak Fakultas Teknik Untirta dapat meningkatkan variabel *Leadership* untuk meningkatkan kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta yang semakin baik.

5.4 Variabel *The Organizational Climate* Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta

The Organizational Climate adalah sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi yang mempengaruhi cara mereka bekerja dan berperilaku (Sukoco & Prameswari, 2017). Ini mencakup kebiasaan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang mengendalikan tindakan dan perilaku yang diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh semua anggota (Yuniar et al., 2022). Menurut Mayo (2000) dalam Putra (2014), *The Organizational Climate* memiliki peran penting dalam menciptakan modal manusia (*Human Capital*). Faktor-faktor yang mendukung hal ini meliputi penilaian kinerja baik secara tim maupun individu, evaluasi kemampuan pegawai dalam menghadapi masalah melalui pembelajaran dan perbaikan diri, serta penciptaan inovasi dan kreativitas individu untuk memperbaiki kondisi perusahaan. Selain itu, dukungan perusahaan berupa sarana dan prasarana yang lengkap, serta transfer pengetahuan dari senior ke junior melalui berbagi pengalaman, juga berkontribusi pada *The Organizational Climate* yang positif. *The Organizational Climate* yang kondusif

ini dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pendidikan, karena mereka merasa didukung, termotivasi, dan diberdayakan untuk mencapai tujuan bersama (Purwaningtyas & Sari, 2022). Dalam hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jaminan kesejahteraan pada dosen dan kenyamanan bekerja dengan baik dari Fakultas Teknik Untirta telah tepat untuk mengukur variabel *The Organizational Climate*.

Berdasarkan hasil data yang telah diolah sebelumnya, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *The Organizational Climate* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Hasil ini terbukti melalui nilai koefisien jalur (*Path coefficient*) pengaruh langsung yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,195, dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 1,974 dan nilai *P-values* sebesar $0,024 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *The Organizational Climate* pada setiap dosen Fakultas Teknik Untirta maka akan memberikan dampak signifikan. Dalam selang kepercayaan 95%. *The Organizational Climate* memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Fakultas Teknik Untirta dengan *range* terletak antara 0,034 sampai 0,371.

Pada pengolahan data dalam model SEM-PLS terdapat dua indikator yang tereliminasi yakni O1.1 dan O2.2 dengan pernyataan “Manajemen Fakultas Teknik Untirta mendorong kami untuk mengisi waktu dengan kegiatan yang bermanfaat” dan “Manajemen Fakultas Teknik Untirta mendorong kami untuk mampu menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat diberi kepercayaan”. Seperti yang dapat diketahui, secara statistik indikator-indikator tersebut tereliminasi karena nilai *outer loading* yang kurang dari 0,6. Nilai *outer loading* yang rendah menunjukkan korelasi indikator yang rendah dalam mengukur variabel laten model SEM-PLS (Chin, 1998). Dapat diketahui bahwa pemilihan indikator pada variabel *The Organizational Climate* hanya berfokus pada salah satu sumber sehingga hal tersebut membuat indikator O1.1 dan O1.2 kurang mewakili dalam pengukuran variabel tersebut dibandingkan indikator lainnya. Untuk itu, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperbanyak referensi terkait indikator pengukuran variabel ini agar pengukuran terkait *The*

Organizational Climate menjadi lebih akurat.

Berdasarkan karakteristik responden penelitian, sebagian besar usia berada pada rentang 41 – 50 tahun dengan persentase 48,3%, kemudian usia pada rentang 31 - 40 tahun dengan persentase 32% dimana rentang umur tersebut masuk ke dalam umur yang seimbang antara pengalaman dan semangat dalam mengajar yang efektif (khasawneh dkk, 2022). Dalam rentang usia 41- 50 tahun termasuk ke dalam generasi X dan rentang usia 31 - 40 tahun termasuk ke dalam generasi Y (Solikha & Purba, 2022). Dalam hal ini karakteristik responden tersebut perlu diperhatikan untuk meningkatkan iklim organisasi yang lebih sesuai dengan karakteristik responden. Dimana generasi X dan Y memiliki perbedaan dimana generasi X generasi tertutup sehingga mereka sangat independen. Sedangkan, generasi Y generasi yang telah hadir dengan adanya perkembangan teknologi yang mulai masuk. Generasi Y memiliki sifat yang sangat menghargai adanya perbedaan (Solikha & Purba, 2022). Teori tersebut menunjukkan bahwa karakteristik responden yang sebagian besar berada pada rentang 41 - 50 tahun (48%) lebih menyukai bekerja secara individu, tidak bergantung pada orang lain, dan fokus pada target yang ingin dicapai. Iklim organisasi yang diinginkan generasi ini adalah kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi guna mengikuti perkembangan zaman dan nyaman kerja bagi setiap individu (Monica & Mellita, 2023). Jika ditinjau dari teori, hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling kecil dibandingkan variabel *Human Capital* lainnya.

Karakteristik lainnya berdasarkan masa kerja didominasi dengan kriteria 11 – 20 tahun (48%) dimana masa kerja tersebut sudah cukup lama dan menunjukkan adaptasi yang sudah baik bagi dosen Fakultas Teknik Untirta. Sehingga iklim organisasi pada Fakultas Teknik Untirta sudah cukup baik dan dapat terus ditingkatkan untuk peningkatan kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Masa kerja yang lama didukung dengan iklim organisasi yang baik tentunya meningkatkan keterampilan yang akan berpengaruh pada kinerja pegawainya. Masa kerja yang terus bertambah dari waktu ke waktu membuat pegawai dapat menguasai pekerjaannya dengan baik (Ivanna et al, 2022). Adapun hasil penelitian

yang telah dilakukan sejalan dengan literatur penelitian terdahulu yang membahas pengaruh *The Organizational Climate* terhadap kinerja individu. Pada penelitian yang dilakukan oleh Putra et al (2015), *The Organizational Climate* terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan ditunjukkannya hasil nilai muatan faktor standar $0,17 > 0,00$. Sehingga pihak Fakultas Teknik Untirta dapat memperhatikan aspek *The Organizational Climate* dengan budaya organisasi yang lebih baik, fasilitas yang mendukung kegiatan pekerjaan, dan kekompakkan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta (Purwaningtyas & Sari, 2022).

5.5 Variabel *Workgroup Effectiveness* Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta

Efektivitas kelompok kerja atau *Workgroup Effectiveness* sering kali diartikan sebagai kemampuan sebuah tim untuk mencapai tujuan bersama. Meskipun demikian, beberapa individu dalam tim memiliki ketergantungan, baik secara psikologis maupun dalam alur kerja, terhadap rekan kerja mereka. Ketergantungan ini terkadang menjadi faktor penting dalam kelompok kerja. Input dan output dari anggota kelompok lainnya juga mempengaruhi efektivitas individu dalam tim tersebut (Tyas & Ardihaningtyas, 2021). Setiap anggota dalam sebuah tim memiliki berbagai karakter dan sifat yang belum tentu sejalan dengan tujuan organisasi. Menggabungkan beberapa orang dalam sebuah kelompok tidak secara otomatis menjamin mereka akan berfungsi secara efektif sebagai tim atau membuat keputusan yang tepat. Oleh karena itu, kesamaan visi, misi, pandangan, serta kerjasama antara anggota tim sangat diperlukan agar tim dapat menjadi efektif. Efektivitas kelompok kerja memainkan peran penting dalam kinerja pegawai karena keefektifan tim akan mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga efektivitas kelompok kerja merupakan upaya yang mempengaruhi kinerja baik individu dalam tim maupun tim secara keseluruhan (Sudiby, 2014).

Berdasarkan hasil data yang telah diolah sebelumnya, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Workgroup Effectiveness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Hasil ini

terbukti melalui nilai koefisien jalur (*Path coefficient*) pengaruh langsung yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,367, dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 4,600 dan nilai *P-values* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Workgroup Effectiveness* pada setiap dosen Fakultas Teknik Untirta maka akan memberikan dampak positif dan signifikan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *Workgroup Effectiveness* dalam meningkatkan kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta terletak antara 0,177 sampai 0,479. Efektivitas tim pada studi kasus ini memiliki nilai paling besar ditinjau dari responden yaitu dosen Fakultas Teknik Untirta yang memiliki keilmuan yang berbeda-beda. Dapat ditinjau dari teori yang ada bahwa suatu tim memiliki efektivitas yang baik apabila penempatan kuantitas dan kualitas kerja disesuaikan dengan keilmuan dan Tri Dharma perguruan tinggi (Estianda, 2014). Teori tersebut menunjukkan adanya keselarasan dengan kondisi aktual di Fakultas Teknik Untirta yang mana tiap dosen ditempatkan dalam komunitas yang berbeda sehingga tiap individunya dapat fokus dengan kuantitas dan kualitas kerja masing-masing sehingga variabel ini memiliki pengaruh paling besar dalam meningkatkan kinerja individu. Selain itu, efektivitas tim sangat penting bagi dosen karena sesuai poin dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi salah satunya memuat tentang penelitian. Penelitian dosen umumnya dilakukan secara berkelompok sehingga efektivitas tim di sini bertujuan untuk membuat riset yang lebih baik dan efektif karena mampu mengembangkan diri lewat interaksi dan tukar pikiran antar komunikasi maupun antar jurusan.

Berdasarkan karakteristik responden penelitian berdasarkan usia berada pada jenjang 41 – 50 tahun dengan persentase 48,3%, dimana jenjang umur tersebut masuk ke dalam umur yang seimbang antara pengalaman dan semangat dalam mengajar yang efektif (khasawneh dkk, 2022). Karakteristik berdasarkan jenjang pendidikan didominasi dengan kriteria Magister (S2) dengan persentase 53,3%. Karakteristik berdasarkan masa kerja didominasi dengan kriteria 11 – 20 tahun masa kerja. Sebagian besar dari responden menanggapi setuju bahwa efektivitas grup ini didukung dengan kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang dilakukannya. Dimana responden pada penelitian ini adalah dosen Fakultas

Teknik Untirta sehingga pengukuran variabel tersebut difokuskan kepada kualitas dan kuantitas dari Tri Dharma perguruan tinggi. Dalam Putra et al (2015) dinyatakan bahwa pembagian kerja yang objektif memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Sehingga *Workgroup Effectiveness* sebagai merupakan aspek yang paling penting bagi dosen Fakultas Teknik Untirta menjadi salah satu alasan nilai pengaruh tertinggi bagi kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta.

Efektivitas kelompok kerja memiliki implikasi signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor pendidikan, terutama melalui dimensi kualitas dan kuantitas kerja. Ketika sebuah tim bekerja secara efektif, penempatan pekerja pada tempat yang benar, sehingga mereka dapat saling mendukung dan berbagi pengetahuan serta keterampilan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas output pekerjaan, seperti perencanaan pengajaran yang lebih baik dan inovatif, tetapi juga memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan secara tepat waktu dan efisien. Kuantitas kerja pun dapat ditingkatkan karena adanya pembagian tugas yang jelas dan koordinasi yang baik di antara dosen, mengurangi waktu yang terbuang dan meningkatkan produktivitas. Efektivitas kelompok kerja juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap dosen merasa termotivasi dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi pendidikan. Dengan demikian, efektivitas kelompok kerja tidak hanya mempengaruhi hasil langsung dari tugas-tugas yang dilakukan, tetapi juga meningkatkan kinerja keseluruhan dosen melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja (Estianda, 2014). Sehingga indikator dalam penelitian ini sudah tepat untuk mengukur variabel *Workgroup Effectiveness*.

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan sejalan dengan literatur penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh *Workgroup Effectiveness* terhadap kinerja pegawai pada penelitian yang dilakukan oleh Putra et al (2015); Sudibyo (2014); dan Taufik et al (2023) menyatakan bahwa *Workgroup Effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *Workgroup Effectiveness* memiliki indikator dengan nilai muatan faktor

standar tertinggi yaitu sebesar 0,90 (Putra et al, 2015). Maka dari itu pihak Fakultas Teknik Untirta dapat meningkatkan variabel *Workgroup Effectiveness* dengan berbagai cara seperti menyesuaikan volume pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan dosen, penempatan dosen harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar *like* and *dislike* (Putra et al, 2015).



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Setelah dilakukannya berbagai tahap dalam penelitian ini baik pengumpulan data, pengolahan data, hingga menganalisa hasilnya. Dapat disimpulkan dalam beberapa poin. Simpulan tersebut diharapkan dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Adapun kesimpulan mengenai penelitian ini yaitu sebagai berikut,

1. *Individual Capability* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,247 dan P Value sebesar 0,010 dimana variabel *Individual Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Sehingga jika manajemen Fakultas Teknik Untirta memperhatikan aspek *Individual Capability* pada setiap dosen maka dapat meningkatkan kinerja dosen secara signifikan hingga 24,7%.
2. *Individual Motivation* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,350 dan P Value sebesar 0,000 dimana variabel *Individual Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Sehingga jika manajemen Fakultas Teknik Untirta memperhatikan aspek *Individual Capability* pada setiap dosen maka nilai kinerja dosen akan meningkat hingga 35%.
3. *Leadership* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,206 dan P Value sebesar 0,008 dimana variabel *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Sehingga jika manajemen Fakultas Teknik Untirta memperhatikan aspek *Leadership* pada setiap dosen maka dapat meningkatkan kinerja dosen secara signifikan hingga 20,6%.
4. *The Organizational Climate* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,195 dan P Value sebesar 0,024 dimana variabel *The Organizational Climate*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Sehingga jika manajemen Fakultas Teknik Untirta memperhatikan aspek *The Organizational Climate* pada setiap dosen maka nilai kinerja dosen akan meningkat hingga 19,5%.

5. *Workgroup Effectiveness* nilai koefisien jalur sebesar 0,367 dan *P Value* sebesar 0,000 dimana variabel *Workgroup Effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Sehingga jika manajemen Fakultas Teknik Untirta memperhatikan aspek *Workgroup Effectiveness* pada setiap dosen maka dapat meningkatkan kinerja dosen secara signifikan hingga 36,7%.

6.2 Saran

Dalam melakukan penelitian pada topik ini tentunya masih terdapat kekurangan di dalamnya. Adapun saran yang dapat diberikan untuk perbaikan dan harapan untuk penelitian selanjutnya yaitu,

1. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan eksplorasi indikator pernyataan pada setiap variabel yang lebih relevan dan dekat dengan kondisi aktual
2. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat merujuk referensi penelitian luar atau buku manajemen untuk membuat indikator pengukuran variabel *The Organizational Climate*
3. Disarankan agar manajemen Fakultas Teknik Untirta dapat memperbaiki kinerja dosen secara signifikan dalam variabel *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate*, dan *Workgroup Effectiveness* dalam rangka mewujudkan visi Untirta
4. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain sebagai variabel mediasi untuk melihat adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja di luar variabel yang telah diteliti
5. Disarankan untuk dapat memperbanyak referensi jurnal internasional yang terakreditasi untuk memperkuat teori dan model penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. (2024) “Tridharma Perguruan Tinggi untuk Membangun Akademik dan Masyarakat Berpradaban ”, *Karimah Tauhid*, 3(4), pp. 4654–4663. doi: 10.30997/karimahtauhid.v3i4.12886.
- Alviani G. A. L. 2021. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*. Vol 2 No.1: 134-150
- Apriasdittika, R., & Hartono, B., D.(2020). Pengaruh Individual Motivation dan Organizational Climate terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dirjen Pencegahan dan Penendalian Penyakit Kemenkes RI. 1(1). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik (JMBP)*. 1-15.
- Ariansyah, N. dan Roni, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Prima Kontrindo. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik*. Vol 10 No.10. DOI: <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.664>
- Astrachan, C. B., Patel, V. K., & Wanzenried, G. (2014). A comparative study of CB-SEM and PLS-SEM for theory development in family firm research. *Journal of Family Business Strategy*, Vol 5 No.2 <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2013.12.002>
- Azhari M. dkk. (2020) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Perbankan Syariah Di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. Vol 7 No.3: 99-114. DOI:10.35194/eeki.v2i2.2412
- Becker, J.-M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Völckner, F. (2015). How collinearity affects mixture regression results. *Marketing Letters*, Vol 26 No 4: 643–659
- Chin. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Advances in Hospitality and Leisure*. Vol 8 No. 2: 295 – 336
- Daulay, R., dkk. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. Vol 1 No.1: 209-218. DOI: <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Djatola, H, R., & Hilal Nur. (2021). Peran Human Capital Sebagai Sumber Strategi dalam Peningkatan mutu Pendidikan Tinggi. *Jurnal Sosial Humaniora*. Vol 12 No.2: 141-155.

- Estianda, Y. 2014. Pengaruh Kepribadian Dan Efektivitas Tim Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Jakarta
- Fazrin, A. W. dkk. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT MNC Sekuritas. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol 1 No 2: 69-73.
- Febriansyah, et al. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 22, No. 1: 21-29
- Fradinata, Y. (2023). Pengaruh Social Capital Dan Human Capital Terhadap Job Satisfaction Dengan Career Development Sebagai Mediasi Terhadap Pns Setda Provinsi Jambi, *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, Vol 12 No. 2: 403-416. Available at: <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/18638> (Accessed: 7 February 2024).
- Giananda A.R.P dan Lestariningsih, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Achievement Motivation, Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Vol 8, No 8: 1-13
- Hafidz, G.P. dan Noyati M. (2022). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Vol 4 No. 7: 2762-2773. DOI:10.47007/jeko.v11i2.3503
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS- SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M. Danks, N.P., dan Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Switzerland. Springer International Publishing.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. dan Sarstedt, M. (2022). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Edition 3. California. Sage.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. dan Ringle, C. M. (2019). *When to Use and How To Report The Results of PLS-SEM*. European Business Review. Vol 31 No. 1 : 2-24
- Haryono, H. dkk. (2023). Faktor Kesuksesan Smart Mobility Menggunakan DeLone McLean dan E-Government Adoption Models. *INSECT*, Vol 3 No 2: 87-100

- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol 43 No 1: 115–135
- Ikrom, Moechammad & Pradiani, Theresia. (2023). Pengaruh Harga Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli Tanah Kavling Bukit Palm Singhasari Malang. *Jurnal Manajemen dan Profesional*. Vol 4: 133-145. 10.32815/jpro.v4i2.1649.
- Ismiyati. (2020). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan*. Vol 5 No.1: 56-74 DOI: <https://doi.org/10.36914/jak.v5i1.345>
- Ivana, M. et al. 2022. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *Desanta (Indonesian Of Interdisciplinary Journal)*. Vol 2 No.2: 30-43.
- Jayanti, K.N dan Dewi, K.T.S. 2021. Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jemba : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi* Vol 1 No. 2: 75-85
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam on December, 16-17 2018. Batam: Universitas Batam.
- Khassawneh, O. et al. 2022. The Relationship between Emotional Intelligence and Educators' Performance in Higher Education Sector. *Behavioral Sciences* Vol 12 No. 12: 1-12. <https://doi.org/10.3390/bs12120511>
- Khoiri M. dan Oktavia N.R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*. Vol 19 No 1: 80-100. DOI:10.21009/jimd.v19i01.12954
- Manuaba, I.B., dkk. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dimediasi Oleh Variabel Kepuasan Kerja Pada Era New Normal Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. Vol 8 No.1: 177-198. DOI:10.35794/jmbi.v8i1.31835
- Mariani, N.M. et al. 2018. Pengaruh Individual Capability Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*. Vol. 4 No. 1: 25-37 DOI: <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.102>
- Maulana Rohman, Jumawan Jumawan, & Hadita Hadita. (2023). Peran Human Capital Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review MSDM). *Student Research Journal*, Vol 1 No. 5: 11–20. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.605>

- Memon, M. A., Cheah, J. H., Ramayah, T., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T. H. (2019). Moderation analysis: Issues and guidelines. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 3(1), i–xi.
- Monica, V. and Mellita, D. 2023. Kesiapan Generasi X Dalam Menghadapi Lingkungan Kerja Berwawasan Digital Pada Rsud Siti Fatimah Az-Zahra”, *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), pp. 1047-1056. doi: 10.31955/mea.v7i3.3502.
- Munaf, S. 2013. University Teaching Faculties: A Cross Cultural Study. *International Journal of Information and Education Technology*, Vol. 3, No. 3: 369-373. DOI: 10.7763/IJET.2013.V3.300
- Mutmainnah, dkk. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol 19 No. 4: 769-773. DOI:10.34010/miu.v16i2.1361
- Nilaywati R., dkk.(2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*. Vol 19 No 3: 770-777
- Paramarta. V. et al. 2023. Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jumek : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* Vol.1, No.3: Hal 01-12. DOI : <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.108>
- Putra, A. T. dkk (2015). Pengaruh Human Capital terhadap Corporate Performance (Studi Kasus: Departemen Statistik BANK INDONESIA). *Jurnal Elektronik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Purwaningtyas, N. dan Sari, A.K. 2022. Analisis Lingkungan Kerja Dan Senioritas Terhadap Kinerja Serta Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan. *DEMAND Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development*. Vol 4 No 1: 23-35
- Riska, H. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Group Cabang Palopo. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*.
- Sandri, P., & Widodo. (2020). Innovative performance development model based on *Human Capital* and network quality toward improved marketing performance. *Management Science Letters*, Vol 10 No.3 <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.013>
- Setiawan, R., Eliyana, A., & Suryani, T. (2020). Green campus competitiveness: Implementation of servant leadership. *Journal of Security and Sustainability Issues*, Vol 9 No.4 [https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.4\(10\)](https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.4(10))
- Sidabutar, T., Amini, A., Banurea, T. ., Nasution, A. ., & Sadikin, A. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, Vol 5 No.1:1 885–1890. DOI:

<https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11237>

- Simajuntak, S.T. dan Wahyani, C.T. 2021. Analisis Kinerja Dosen Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi Pada Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus Di Universitas Kristen Satya Wacana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Vol 5 No.1: 86-102. DOI: <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13144>
- Sobian, M. 2023. Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja. *Fokus*. Vol 21 No. 1: 79-88
- Solikha, D. M., & Purba, H. P. 2022. Perbedaan Value Pada Generasi X dan Y di Indonesia. *Jurnal Diversita*, Vol 8 No. 1: 8-43. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i1.5188>
- Suci, r. dan Fauzan, R. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak). *Jurnal Eksos*, Vol 9 No 3: 135-153
- Sudibyo, Y.A. (2014). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta). *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, Vol.14 No.2: 15-46 DOI:10.25105/mraai.v14i2.2054
- Suparni. 2014. Peningkatan Kepemimpinan Yang Efektif. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol 2 No.1: 729 - 831
- Sutisna H. dkk. (2014). The Role of Human Capital, Corporate Values and Good Corporate Governance through the Employee Performance in the Company Performance at PTPN VII in Lampung. *Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*. Vol 9 No.2: 131-139. DOI:10.29244/mikm.9.2.131-139
- Suyanti D.S. dkk. (2023). The Influence of Human Capital and Its Development on Auditor Performance Ministry of Marine Affairs and Fisheries. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, Vol. 14 No. 4: 343-360 DOI: 10.29244/jmo.v14i4.52050
- Syukran, Muhammad, dkk. (2022). Konsep Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *Publik*, Vol 9, No. 1: 95-103, doi:10.37606/publik.v9i1.277.
- Taufik, A. dkk. (2023). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selaya. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Vol 4 No. 3: 556-570 DOI:10.35914/jemma.v6i1.1627
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). *Best alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: Congeneric and asymmetrical measurements*. *Frontiers in Psychology*, 7, 769

- Tyas L.A. dan Irhandayaningsih. (2021). Penerapan Komponen Human Capital dalam Teori Andrew Mayo (Studi Kasus: Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga). *ANUVA*. Vol 5 No.2: 237-250. DOI:10.14710/anuva.5.2.237-250
- Ula, F., Khusnah, H., Anugraini, M. ., & Anshori, M. Y. . (2023). Peran Mediasi Green Innovation Pada Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Bisnis UMKM Surabaya. *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 8(2), 271–280. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v8i2.3272>
- Wiryanan, K.A dan Rahmawati, P.I. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. Vol. 6 No. 2: 86-96
- Yam J.H. dan Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *PERSPEKTIF : Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol 3, No 2: 96-103
- Yudawisastra, H. G., Manurung, D. T. H., & Husnatarina, F. (2018). Relationship between value added capital employed, value added *Human Capital*, structural capital value added and financial performance. *Investment Management and Financial Innovations*, Vol 15 No.2 [https://doi.org/10.21511/imfi.15\(2\)](https://doi.org/10.21511/imfi.15(2)).
- Yuliawati, Sri. "Kajian Implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai Fenomena Pendidikan Tinggi di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Widya*, 2012.
- Yuniarsih, N. dkk. (2022). Penerapan Human Capital Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm Terhadap Kinerja Perusahaan. *DIVERSITY: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*. Vol 2 No.2: 74-85 DOI : 10.32832/djip-uika.v2i2.5880
- Yusuf, Z. dkk. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, Vol 7 No.2: 60–73. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>
- Zhao et al. (2020). Spectral Features in Field-aligned Solar Wind Turbulence from Parker Solar Probe Observations. *The Astrophysical Journal*, Vol 898 No. 113: 111. <https://doi.org/10.3847/1538-4357/ab9b7e>



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh,
Bapak/Ibu Dosen serta Tenaga Kependidikan Fakultas Teknik Universitas Sultan
Ageng Tirtayasa yang terhormat

Bersama ini, perkenalkan nama saya Vivian Ananda Marta mahasiswi semester 8 jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Dalam memenuhi mata kuliah Tugas Akhir sebagai salah satu syarat untuk memperoleh jenjang pendidikan Sarjana Strata 1 (S1), saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang saya berikan mengenai “Pengaruh Variabel *Human Capital* Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta Dalam Rangka *Mewujudkan Integrated Smart and Green University*”.

Saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi kuesioner ini dengan benar dan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Semua informasi dan identitas yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti serta universitas.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan Terima Kasih,

Wassalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh
Semoga sehat selalu dan dilancarkan urusannya, aamiin

I. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
2. Tingkat Usia (Tahun) : 31-40 tahun 41-50 tahun ≥ 50 tahun
3. Pendidikan Terakhir : Magister Doktor
4. Lama bekerja (Tahun):

II. Daftar Pernyataan

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan membubuhkan tanda ceklis (\checkmark) pada tabel yang tersedia.

Berikut adalah kriteria keterangan penilaian di bawah ini:

Skala	Lambang	Pernyataan
1	STS	Sangat Tidak Setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	KS	Kurang Setuju
4	S	Setuju
5	SS	Sangat Setuju

2. Survei ini dan hasilnya bersifat sangat rahasia

1. Dimensi *Individual Capability*

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Saya memahami tugas dan fungsi sebagai dosen (C1.1)					
Saya memahami Rencana Pembelajaran Semester (C1.2)					
Saya memiliki kompetensi pendidikan dan pengajaran guna menunjang pencapaian visi Untirta (C2.1)					
Saya memiliki kompetensi penelitian dan pengembangan guna menunjang pencapaian visi Untirta (C2.2)					
Saya memiliki kompetensi pengabdian pada masyarakat guna menunjang pencapaian visi Untirta (C2.3)					

2. Dimensi *Individual Motivation*

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Saya ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja guna menunjang visi Untirta (M1.3)					
Saya mendapatkan apresiasi atas kinerja saya (M2.1)					
Peningkatan pengetahuan dalam bekerja merupakan hal penting demi keterwujudan visi Untirta (M2.2)					
Dorongan atasan terhadap pengembangan karir menurut saya sudah baik (M2.3)					

3. Dimensi *Leadership*

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Saya memiliki hubungan baik dengan pimpinan (L1.1)					
Saya dapat mengikuti arahan pimpinan dalam mewujudkan <i>Healthy, Integrated Smart and Green University</i> (L1.2)					
Saya memahami dengan mudah visi Untirta mengenai <i>Healthy</i>					

<i>University (L2.1)</i>					
Saya memahami dengan mudah visi Untirta mengenai <i>Integrated Smart and Green University (L2.2)</i>					

4. Dimensi *The Organizational Climate*

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Manajemen Fakultas Teknik Untirta memberikan jaminan atas kesejahteraan saya sebagai dosen (O1.1)					
Manajemen Fakultas Teknik Untirta memberikan kenyamanan kepada saya untuk dapat bekerja dengan baik guna menunjang visi Untirta (O1.2)					
Manajemen Fakultas Teknik Untirta mendorong kami untuk mengisi waktu dengan kegiatan bermanfaat (O2.1)					
Manajemen Fakultas Teknik Untirta mendorong kami untuk mampu menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat diberi kepercayaan (O2.2)					

5. Dimensi *Workgroup Effectiveness*

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Banyak jumlah mata kuliah sudah sesuai dengan bidang keilmuan (W1.1)					
Banyak jumlah penelitian sudah sesuai dengan bidang keilmuan (W1.2)					
Banyak jumlah kegiatan pengabdian pada masyarakat sudah sesuai dengan bidang keilmuan (W1.3)					
Kegiatan pendidikan dan pengajaran dilaksanakan dengan baik (W2.1)					
Pelaksanaan penelitian dan pengembangan selaras dengan visi Untirta (W2.2)					
Pelaksanaan pengabdian pada masyarakat selaras dengan visi Untirta (W2.3)					

6. Dimensi Kinerja Dosen

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Hasil pekerjaan yang saya capai sesuai dengan apa yang saya rencanakan (Y1.1)					
Hasil pekerjaan yang saya capai mendapatkan pengakuan dari atasan (Y1.2)					
Saya merasa puas atas apa yang telah saya lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y3.1)					
Saya merasa puas atas pemberian wewenang kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan (Y3.3)					
Dalam menghadapi persoalan penyelesaian pekerjaan, saya melakukan analisis untuk mencari solusi (Y4.1)					
Setelah menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan evaluasi terhadap apa yang telah saya kerjakan (Y4.2)					
Setelah saya menyelesaikan pekerjaan, saya membuat laporan untuk atasan saya (Y4.3)					

Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner

<i>Individual Capability (X1)</i>					<i>Individual Motivation (X2)</i>				<i>Leadership (X3)</i>				<i>The Organizational Climate (X4)</i>			
C1.1	C1.2	C2.1	C2.2	C2.3	M1.3	M2.1	M2.2	M2.3	L1.1	L1.2	L2.1	L2.2	O2.1	O2.2	O1.1	O2.2
4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
2	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
3	3	4	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4
5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	4	4
3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
2	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	3	4
5	5	5	5	5	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3

<i>Individual Capability (X1)</i>					<i>Individual Motivation (X2)</i>				<i>Leadership (X3)</i>				<i>The Organizational Climate (X4)</i>			
C1.1	C1.2	C2.1	C2.2	C2.3	M1.3	M2.1	M2.2	M2.3	L1.1	L1.2	L2.1	L2.2	O2.1	O2.2	O1.1	O2.2
2	4	3	3	2	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	5
4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3
3	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4
2	3	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4
5	3	5	3	3	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5

Workgroup Effectiveness (X5)						Kinerja Dosen (Y)						
W1.1	W1.2	W1.3	W2.1	W2.2	W2.3	Y1.1	Y1.2	Y3.1	Y3.3	Y4.1	Y4.2	Y4.3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4
5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5

Lampiran 3. Hasil Analisis Data

Evaluasi Model Pengukuran

Hasil Outer Loadings (First Order)

Item	Iterasi				
	0	1	2	3	4
		-L1.1	-O2.1	-O2.2	-M2.3
C1.1	0.632	0.632	0.632	0.631	0.632
C1.2	0.774	0.774	0.774	0.774	0.774
C2.1	0.847	0.847	0.847	0.847	0.847
C2.2	0.838	0.838	0.838	0.838	0.838
C2.3	0.876	0.876	0.876	0.876	0.876
M1.3	0.814	0.815	0.815	0.814	0.864
M2.1	0.738	0.738	0.738	0.738	0.735
M2.2	0.824	0.824	0.824	0.824	0.843
M2.3	0.539	0.539	0.539	0.539	-
L1.1	0.325	-	-	-	-
L1.2	0.836	0.840	0.840	0.840	0.840
L2.1	0.816	0.840	0.840	0.840	0.840
L2.2	0.870	0.873	0.873	0.873	0.873
O2.1	0.387	0.388	-	-	-
O2.2	0.417	0.417	0.375	-	-
W1.1	0.749	0.749	0.749	0.749	0.748
W1.2	0.740	0.740	0.740	0.740	0.740
W1.3	0.813	0.813	0.813	0.813	0.813
W2.1	0.876	0.876	0.876	0.876	0.876
W2.2	0.863	0.863	0.863	0.863	0.863
W2.3	0.792	0.792	0.792	0.792	0.792
Y1.1	0.844	0.845	0.845	0.844	0.844
Y1.2	0.602	0.604	0.602	0.601	0.600
Y3.1	0.783	0.783	0.783	0.783	0.783
Y3.3	0.646	0.644	0.646	0.648	0.647

Item	Iterasi				
	0	1	2	3	4
		-L1.1	-O2.1	-O2.2	-M2.3
Y4.1	0.731	0.729	0.730	0.730	0.731
Y4.2	0.790	0.790	0.790	0.789	0.791
Y4.3	0.764	0.765	0.764	0.764	0.763
Y5.1	0.877	0.877	0.904	0.900	0.900
Y5.2	0.840	0.840	0.872	0.923	0.923

Hasil Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) Awal

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
(X3)_Leadership	0.875	0.897	0.637
(X4)_The _Organizational _Climate	0.712	0.824	0.545
(X1)_Individual Capability	0.700	0.821	0.557
(X5)_Workgroup Effectiveness	0.571	0.743	0.450
(Y)_Kinerja Dosen	0.892	0.918	0.651
(X2)_Individual Motivation	0.861	0.894	0.550

Hasil Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) Iterasi 1

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
(X3)_Leadership	0.875	0.897	0.637
(X4)_The _Organizational _Climate	0.712	0.824	0.545
(X1)_Individual Capability	0.811	0.887	0.724
(X5)_Workgroup Effectiveness	0.571	0.743	0.450
(Y)_Kinerja Dosen	0.892	0.918	0.651
(X2)_Individual Motivation	0.861	0.894	0.550

Hasil Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) Iterasi 2

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
(X3)_Leadership	0.875	0.897	0.637
(X4)_The_Organizational_Climate	0.712	0.824	0.545
(X1)_Individual_Capability	0.811	0.887	0.724
(X5)_Workgroup_Effectiveness	0.581	0.783	0.573
(Y)_Kinerja_Dosen	0.892	0.918	0.651
(X2)_Individual_Motivation	0.861	0.894	0.550

Hasil Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) Iterasi 3

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
(X3)_Leadership	0.875	0.897	0.637
(X4)_The_Organizational_Climate	0.712	0.824	0.545
(X1)_Individual_Capability	0.811	0.887	0.724
(X5)_Workgroup_Effectiveness	0.797	0.908	0.831
(Y)_Kinerja_Dosen	0.892	0.918	0.651
(X2)_Individual_Motivation	0.861	0.894	0.549

Hasil Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) Iterasi 4

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
(X3)_Leadership	0.875	0.897	0.637
(X4)_The_Organizational_Climate	0.746	0.856	0.666
(X1)_Individual_Capability	0.811	0.887	0.724
(X5)_Workgroup_Effectiveness	0.797	0.908	0.831
(Y)_Kinerja_Dosen	0.892	0.918	0.651
(X2)_Individual_Motivation	0.861	0.894	0.550

Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Item	Iterasi 0					
	(X1) <i>Individual Capability</i>	(X2) <i>Individual Motivation</i>	(X3) <i>Leadership</i>	(X4) <i>The Organizational Climate</i>	(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	(Y) <i>Kinerja Dosen</i>
(X1) <i>Individual Capability</i>						
(X2) <i>Individual Motivation</i>	0.218					
(X3) <i>Leadership</i>	0.216	0.614				
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	0.345	0.728	0.750			
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	0.140	0.721	0.307	0.733		
(Y) <i>Kinerja Dosen</i>	0.173	0.901	0.649	0.863	0.737	

Item	Iterasi 1					
	(X1) <i>Individual Capability</i>	(X2) <i>Individual Motivation</i>	(X3) <i>Leadership</i>	(X4) <i>The Organizational Climate</i>	(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	(Y) <i>Kinerja Dosen</i>
(X1) <i>Individual Capability</i>						
(X2) <i>Individual Motivation</i>	0.218					
(X3) <i>Leadership</i>	0.216	0.614				
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	0.349	0.815	0.730			
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	0.140	0.721	0.307	0.677		
(Y) <i>Kinerja Dosen</i>	0.173	0.901	0.649	0.868	0.737	

Iterasi 2						
Item	(X1) <i>Individual Capability</i>	(X2) <i>Individual Motivation</i>	(X3) <i>Leadership</i>	(X4) <i>The Organizational Climate</i>	(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	(Y) <i>Kinerja Dosen</i>
(X1) <i>Individual Capability</i>						
(X2) <i>Individual Motivation</i>	0.218					
(X3) <i>Leadership</i>	0.216	0.614				
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	0.220	0.742	0.690			
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	0.140	0.721	0.307	0.449		
(Y) <i>Kinerja Dosen</i>	0.173	0.901	0.649	0.728	0.737	
Iterasi 3						
Item	(X1) <i>Individual Capability</i>	(X2) <i>Individual Motivation</i>	(X3) <i>Leadership</i>	(X4) <i>The Organizational Climate</i>	(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	(Y) <i>Kinerja Dosen</i>
(X1) <i>Individual Capability</i>						
(X2) <i>Individual Motivation</i>	0.189					
(X3) <i>Leadership</i>	0.216	0.550				
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	0.220	0.696	0.690			
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	0.140	0.637	0.307	0.449		
(Y) <i>Kinerja Dosen</i>	0.173	0.861	0.649	0.728	0.737	

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Vivian Ananda Marta
NIM : 3333200029
Tempat/Tanggal Lahir : Cilegon, 3 Maret 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat E-Mail : vivianananda02@gmail.com
Nomor ponsel : 081290518327
Alamat : Perumnas Bumi Cibeber Kencana Jl. Rajawali Blok E
19 No.9, Kelurahan Cibeber, Kec. Cibeber, Kota
Cilegon, Banten.



Riwayat Pendidikan

Sekolah Dasar : SDIT Raudhatul Jannah Cilegon
SMP : SMPIT Raudhatul Jannah Cilegon
SMA : SMAIT Raudhatul Jannah Cilegon

Riwayat Organisasi

1. Asisten Laboratorium Studio Manajemen Industri Fakultas Teknik
UNTIRTA Periode 2022-2023 dan 2023-2024

Riwayat Kepanitiaan

1. Divisi Danus POM TI UNTIRTA 2021

Kompetensi Yang Dikuasai

1. Microsoft Word
2. Microsoft Excel
3. Microsoft Power Point
4. Microsoft Acces
5. SmartPLS 3
6. SPSS
7. Canva