**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI DOSEN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEMAMPUAN INOVASI DOSEN DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN**

**(Survey Dosen PTS LLDikti IV di Wilayah Bodetabek)**

**ARTIKEL TESIS**

Sebagai Syarat untuk Memperoleh

Gelar Doktor pada Program Doktor Ilmu Manajemen

Pascasarjana Universitas Pasundan



**Oleh:**

**LULUH ABDILAH KURNIAWAN**

**219010028**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCASARJANAUNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2025**

# ABSTRAK

Era pendidikan tinggi yang semakin kompetitif, dosen dituntut tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga kemampuan berinovasi untuk menghadapi perkembangan teknologi, dinamika kebutuhan mahasiswa, dan tantangan global. Kemampuan inovasi dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk dukungan organisasi, kompetensi profesional, dan kecerdasan emosional.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi, kompetensi dosen, dan kecerdasan emosional terhadap kemampuan inovasi dosen serta implikasinya pada kinerja dosen. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan sampel sebanyak 354 responden yaitu dosen yang sudah memiliki sertifikasi dosen di PTS di LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi dan dianalisis menggunakan model persamaan struktural *Structural Equation Modeling* (SEM)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi, kompetensi dosen, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi dosen sebesar 73,71%.Selain itu, kemampuan inovasi terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan sebesar 83,05%.dalam hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan kinerja dosen. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan dukungan organisasi, peningkatan kompetensi, dan pengembangan kecerdasan emosional dosen menjadi strategi penting dalam mendorong inovasi dan kinerja di lingkungan perguruan tinggi swasta di wilayah Bodetabek. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis pada literatur manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan tinggi serta rekomendasi praktis bagi pengelola perguruan tinggi dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja dosen secara berkelanjutan.

**Kata kunci**: Dukungan organisasi, kompetensi dosen, kecerdasan emosional, kemampuan inovasi, kinerja dosen

# *ABSTRACT*

*In the increasingly competitive era of higher education, lecturers are required not only to possess academic competence but also the ability to innovate in response to technological advancements, the dynamic needs of students, and global challenges. Lecturers’ innovation capabilities are influenced by various internal and external factors, including organizational support, professional competence, and emotional intelligence. This study aims to analyze the effects of organizational support, lecturer competence, and emotional intelligence on lecturers’ innovation capability and its implications for lecturer performance. A quantitative approach was employed using a survey method. Data were collected through a structured questionnaire from a sample of 354 respondents, consisting of certified lecturers at private universities under LLDIKTI Region IV, covering Bogor, Depok, Tangerang, and Bekasi, and analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) approach. The results indicate that organizational support, lecturer competence, and emotional intelligence have a positive and significant effect on lecturers’ innovation capability, accounting for 73.71% of the variance. Furthermore, innovation capability was found to be a significant mediating variable, with a mediation effect of 83.05%, in the relationship between the three predictors and lecturer performance. These findings suggest that strengthening organizational support, enhancing competence, and developing lecturers’ emotional intelligence are crucial strategies for fostering innovation and improving performance in private universities within the Greater Bogor-Depok-Tangerang-Bekasi area. This research contributes theoretically to the literature on human resource management in higher education and provides practical recommendations for university administrators in designing sustainable lecturer performance improvement policies.*

***Keywords:*** *organizational support, lecturer competence, emotional intelligence, innovation capability, lecturer performance*

# BAB IPENDAHULUAN

## **Latar Belakang Masalah**

Salah satu tujuan pendidikan adalah menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia, dalam rentang tahun 2020 sampai 2045 indonesia akan mengalami bonus demografi, dimana peningkatan jumlah penduduk indonesia dalam usia produktif saat bangsa ini memasuki 1 Abad Indonesia merdeka ditahun 2045, dalam memanfaatkan Bonus demografi yang akan datang indonesia harus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia.

Seiring dengan perkembangan pesat teknologi informasi dan komunikasi yang menyebabkan perubahan mendalam dalam cara produksi, komunikasi, dan interaksi manusia dengan teknologi, Revolusi Industri 4.0 membawa tantangan dan peluang yang signifikan bagi Perguruan Tinggi dimana Perguruan Tinggi (PT) merupakan lembaga pendidikan tinggi yang memiliki peran sentral dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa salah satu jenjang dari jalur pendidian formal adalah perguruan tinggi. maka perguruan tinggi harus melakukan transfomasi dalam melaksanakan pendidikan tinggi yang relevan dengan dinamika kekinian dari masyarakat dan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Peningkatan kapasitas, kualitas proses dan pengelolaaan pendidikan menjadi fokus perguruan tinggi. Perguruan tinggi pada era revolusi industri 4.0 ini harus mampu mendisrupsi diri dan menyiapkan mahasiswa sebagai pembelajar sepanjang hayat yang responsif dan adaptif terhadap perubahan zaman. Untuk itu kampus perlu membuka kesempatan setiap mahasiswa untuk mengembangkan potensi sesuai peminatan masing-masing mahasiswa melalui pembelajaran berbasis pengalaman atau *experience learning*.

 Pendidikan yang relevan mengikuti perkembangan zaman kini terus digemakan dalam transformasi pendidikan di Indonesia, juga di dunia. Sebab, dinamika global kini tidak lagi cepat, tetapi tidak terduga dan penuh ketidakpastian. Tuntutan pendidikan tinggi untuk membawa generasi muda mampu menyelesaikan masalah secara kritis, kreatif, dan inovasi dengan kolaborasi dan multidisiplin pun semakin kuat.

Perguruan tinggi dalam menyelenggarakan pendidikan tnggi harus merujuk kepada standar nasional pendidikan tinggi (SN-Dikti) sebagaimana tertuang dalam Permendikbud Nomor: 3 Tahun 2020 tentang Sandar Nasional Pendidikan Tinggi khususnya Pasal 18 Ayat (3) yang telah dioperasionalkan sebagai “kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM)”. Yang sejatinya merupakan sebuah metode percepatan untuk meningkatkan Kualitas Sumberdaya manusia indonesia sesuai dengan insan yang merdeka dan berbudaya. Insan merdeka merupakan orang-orang yang mampu mandiri dan berdikari, dalam konteks saat ini adalah orang-orang yang memiliki kemampuan bekerja, memanfaatkan teknologi dan keterampilannya untuk tidak bergantung pada orang lain untuk menentukan masa depannya sendiri.yang unggul dalam menyambut Visi Indonesia Emas 2045.

Maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan formal, dalam hal ini perguruan tinggi, sangat ditentukan oleh manajemen pengelolaan dan mutu pengelola lembaga tersebut. Tentu saja tenaga pengajar, yaitu para dosen, merupakan titik sentral di samping staf administrasi dan lembaga-lembaga kemahasiswaan lainnya dalam suatu perguruan tinggi. Kualitas dan komitmen tenaga pendidik merupakan kunci utama keberhasilan sebuah lembaga pendidikan formal. Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dosen merupakan satu komponen yang esensial dalam sebuah Perguruan Tinggi. Keberadaan dosen menjadi sangat penting terkait dengan peran, tugas, serta tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional. Dalam Bab I Pasal 1 ayat 2, dinyatakan dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, selain mengajar seorang dosen harus terus mengembangkan keilmuannya melalui penelitian dan penerapan hasil penelitian tersebut melalui pengabdian pada masyarakat, Keberhasilan dosen dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari kinerja kerjanya, yakni berkaitan dengan perilaku nyata yang ditampilkan oleh seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 37 tahun 2009

Dosen berpedoman pada Tridharma Perguruan Tinggi dalam melaksanakan tugasnya untuk setiap pelaksanaan pendidikan di tingkat perguruan tinggi. Pendidikan dan pengajaran memberikan ruang kepada Dosen untuk Mentransfer ilmu pengetahuan kepada setiap anak didik yang menjadi tanggung jawabnya dalam proses perkuliahan. Melaksanakan Penelitian menjadi kesempatan dosen untuk bisa selalu mengembangkan kemampuannya agar sesuai dengan perkembangan jaman dan ilmu, selain itu dosen juga dapat memberikan bekal berupa kemampuan terhadap mahasiswa atau anak didiknya dalam mengamati perkembangan di sekitar mereka dan diharapkan mampu menjawab secara ilmiah fenomena yang terjadi di masyarakat maupun fenomena alam. Pengabdian kepada masyarakat memberikan kesempatan kepada para dosen untuk mengamalkan dan berbagi ilmu yang mereka miliki kepada masyarakat berlandaskan pengabdian, sehingga setiap ilmu yang mereka peroleh dapat bermanfaat untuk masyarakat luas. Selain itu pengabdian kepada masyarakat juga dapat menjadi contoh untuk para mahasiswa serta memberikan bekal berupa kemampuan kepada mahasiswa dalam beradaptasi dengan masyarakat dalam proses pembangunan bangsa..

Mutu Perguruan Tinggi salah satunya ditentukan oleh kualitas dosen. Menurut Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNDIKTI), standar kualitas dosen meliputi kualifikasi akademik Strata-2 (S2) atau Strata-3 (S3) dengan keilmuan sesuai dengan mata kuliah yang diampu serta memiliki kompetensi dengan indikator kepemilikikan sertifikat pendidik. Sertifikasi dosen merupakan proses pemberian sertifikat pendidik kepada dosen. Program ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, Program sertifikasi dosen (serdos) menjadi standar penilaian layak tidaknya seorang dinyatakan sebagai dosen profesional. Mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 Bab IV pasal 28 menjelaskan bahwa seorang pendidik profesional wajib memiliki dan memahami empat kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Keempat kompetensi itu meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan kompetensi sosial yang mendukung jabatan profesinya.

Peran dosen sangat penting dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Berkenaan dengan hal tersebut dosen harus mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat. Pendidikan bersifat dinamis sehingga dibutuhkan dosen yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di era digital ini. Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang wajib dilakukan dosen tidak lagi bersifat tradisional namun perlu adanya inovasi yang dikembangkan sebagai bentuk Kemampuan Inovasi yang mencerminkan profesionalisme dosen,

LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat dan Banten sebagai Katalisator dalam melaksanakan tugas Pembinaan, Pengendalian, dan Pengawasan (BINDALWAS), berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 1 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta, berfungsi membantu meningkatkan mutu penyelenggaraan Pendidikan Tinggi. dan memberikan dorongan kepada Dosen Perguruan Tinggi Swasta agar dalam penyelenggaraan Pendidikan,Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat benar – benar berbasis mutu, yaitu dengan membuat perubahan di segala aspek penyelenggaraan pendidikan tinggi berbudaya mutu.

## **Gambar 1.1 Jumlah Perguruan Tinggi Berdasarkan Bentuk Di Jawa Barat-Banten Tahun 2023**

Sumber: LLDIKTI Wilayah IV (2023)

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukan bahwa jumlah Perguruan Tinggi terdapat sebanyak 450 Perguruan Tingi yang terbagi kedalam bentuk Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademik dan Politekni. Jumlah tertinggi terdapat dalam bentuk Sekolah Tiggi yaitu sebanyak 209 kemudian di ikuti oleh Universitas sebanyak 92 Unit. Perguruan tinggi ini tersebar di kabupaten kota yang terdapat di wilayah Provinsi Jawa barat dan Provinsi Banten.

Penyebaran Perguruan Tinggi terbesar LLDIKTI IV berada di wilayah Bodetabek (Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi), yaitu sebanyak 155 Perguruan Tinggi atau sebesar 34%. Perguruan Tinggi yang terdapat di wilayah Bodetabek, memiliki sebaran yang hampir merata mulai dari Universitas, Institut, Sekolah Tinggi dan Akademi/politeknik

## **Gambar 1.2 Sebaran Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Bodetabek**

Sumber: LLDIKTI Wilayah IV (2023)

Pada gambar 1.2 ini di menjelaskan posisi perguruan tinggi di masing- masing wilayah Bodetabek yang terdiri dari Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Politeknik dan Akademi, dari 155 perguruan tinggi yang berada di wilayah Bodetabek, Jumlah tertinggi terdapat dalam bentuk Sekolah Tinggi yaitu sebanyak 58 unit, kemudian di ikuti oleh Akademi/Diploma sebanyak 38 Unit. Terdapat juga 35 unit Sekolah tinggi dan 17 unit politeknik,.

## **Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi masih belum memenuhi ketentuan yang di tentukan.
2. Elemen atau kegiatan pendukung profesi dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi masih rendah
3. Kemampuan Inovasi dosen dalam menerapkan ide masih rendah.
4. Kemampuan dosen dalam mengeksplorasi atau menggali idenya masih terbatas .
5. Dosen masih belum optimal dalam mengembangkan Ide-idenya
6. Imbalan dalam dukungan organisasi masih rendah di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi
7. Masih rendahnya aspek keadilan dalam dukungan organisasi di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi
8. Aspek Profesional masih belum memenuhi dalam peningkatan kompetensi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi
9. Aspek sosial masih belum memenuhi dalam peningkatan Kompetensi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi
10. Masih rendahnya aspek kepribadian dalam Kompetensi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi
11. Mengelola diri dalam kecerdasan emosional di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi masih rendah
12. Memotivasi diri masih belum memenuhi dalam meningkatkan Kompetensi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi
13. Aspek menjaga relasi masih belum memenuhi dalam peningkatan Kompetensi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi
14. Hubungan antara Dukungan Organisasi, Kompetensi Dosen danKecerdasan Emosional Dosen masih rendah di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi
15. Masih rendahnya pengaruh Dukungan Organisasi, Kompetensi Dosen danKecerdasan Emosional terhadap Kemampuan Inovasi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi
16. Pengaruh Kemampuan Inovasi terhadap Kinerja Dosen masih rendah di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi

## **Batasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Objek yang diteliti pada penelitian ini berkaitan dengan Dukungan Organisasi, Kompetensi Dosen, Kecerdasan Emosional, Kemampuan Inovasi dan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi
2. Unit observasi dalam penelitian ini adalah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah para Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.

4. Model yang dibentuk dalam penelitian ini adalah: Dukungan Organisasi, Kompetensi Dosen, Kecerdasan Emosional sebagai variabel independen; Kemampuan Inovasi sebagai variabel *intervening*, dan kinerja Dosen sebagai variabel dependen.

5. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling berupa *proportional cluster stratified random sampling*.

## **Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah menjadi dua bagian, yaitu rumusan masalah yang bersifat deskriptif dan verifikatif sebagai berikut:

1. Bagaimana Dukungan Organisasi, Kompetensi Dosen, dan Kecerdasan Emosional Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.
2. Bagaimana Kemampuan Inovasi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi
3. Bagaimana Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.
4. Seberapa besar pengaruh Dukungan Organisasi, Kompetensi Dosen dan Kecerdasan Emosional terhadap Kemampuan Inovasi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi secara simultan
5. Seberapa besar pengaruh Dukungan Organisasiterhadap Kemampuan Inovasi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.
6. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Kemampuan Inovasi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.
7. Seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kemampuan Inovasi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.
8. Seberapa besar pengaruh Kemampuan Inovasi terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.

## **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji:

1. Dukungan Organisasi, Kompetensi Dosen, Kecerdasan Emosional Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.
2. Kemampuan Inovasi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.
3. Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.
4. Pengaruh dukungan organisasi terhadap Kemampuan Inovasi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.
5. Pengaruh kompetensi dosen terhadap Kemampuan Inovasi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi
6. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kemampuan Inovasi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi
7. Pengaruh dukungan organisasi, kompetensi dosen dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap Kemampuan Inovasi dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.
8. Pengaruh Kemampuan Inovasi terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi

## **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

### Manfaat Teoritis

* 1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu manajemen dan dapat mempertajam serta memperkaya terhadap hasil penelitian terdahulu tentang manajemen khususnya masalah Dukungan Organisasi, Kompetensi Dosen dan Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Inovasi dalam rangka meningkatkan kinerja Dosen
	2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi konfirmasi dan tanggapan terhadap teori-teori yang menjelaskan penelitian terdahulu tentang Dukungan Organisasi, Kompetensi Dosen dan Kecerdasan Emosional terhadap Kemampuan Inovasi dan dampaknya terhadap kinerja Dosen
	3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang dapat memperkaya khasanah teori manajemen sumber daya manusia

### Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para *stakeholder* dan pemerintah sebagai dasar untuk membuat kebijakan dalam bidang pengembangan Dosen Perguruan Tinggi yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Pimpinan dalam meningkatkan Dukungan Organisasi, Kompetensi Dosen dan Kecerdasan Emosional terhadap Kemampuan Inovasi dan dampaknya terhadap kinerja Dosen.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh Pimpinan dalam pengambilan keputusan strategis dalam rangka untuk meningkatkan kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.

# BAB IIKAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

## **Kajian Pustaka**

Pada bagian ini diuraikan landasan teori yang mencakup *grand theory, middle range theory,* dan *applied theory*. Penelitian yang dilakukan ini bersumber pada *grand theory* manajemen dan teori organisasi. Teori manajemen sumber daya manusia dan teori perilaku organisasi merupakan *middle range theory* yang digunakan untuk penelitian ini. *Applied theory* yang dikaji meliputi: Dukungan Organisasi, Kompentensi Dosen, Kecerdasan Emosional, Kemampuan Inovasi Dosen, Kinerja Dosen

### Manajemen

Manajemen sebagai disiplin ilmu yang multi dimensional, telah mengalami transformasi signifikan sejak kelahirannya pada era revolusi industri hingga era digital dan Society 5.0 saat ini Dalam perkembangannya, manajemen tidak hanya dipahami sebagai sekumpulan teknik administratif, tetapi telah berkembang menjadi sistem ilmu yang holistik, mengintegrasikan aspek perilaku, strategi, teknologi, dan etika dalam pengelolaan organisasi. penting untuk memahami bahwa manajemen bukan sekadar aktivitas teknis, melainkan proses sosial yang kompleks, yang melibatkan pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, dan pengaruh terhadap perilaku manusia dalam konteks organisasi.

Keberhasilan sebuah organisasi tidak bisa terlepas dari keberhasilan proses manajerial. Sebuah organisasi dalam kondisi tidak sehat pun akan mampu bangkit apabila pengelolaan manajemen yang tepat oleh seorang pemimpin yang handal. Sehingga manajemen merupakan suatu bidang ilmu pengetahuan *(science)* yang berusaha secara sistematis bagaimana sumber daya manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan serta erat kaitannya dengan praktik artinya bahwa teori manajemen yang terus berkembang akan diuji dalam praktik

#### Pengertian Manajemen

Aktivitas manajemen dalam suatu organisasi pada dasarnya merupakan upaya terstruktur untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini dilakukan melalui pendekatan sistematis yang mencakup analisis kondisi organisasi, penyusunan kerangka kerja konseptual, hingga identifikasi berbagai elemen kunci yang memengaruhi kinerja. Dengan demikian, manajemen tidak hanya terbatas pada pengelolaan operasional semata, tetapi mencakup keseluruhan proses yang melibatkan struktur lembaga, peran dan tanggung jawab setiap posisi dalam organisasi, serta dinamika pengalaman dan interaksi dalam lingkungan kerja yang kompleks dan saling terkait.

Dalam paradigma klasik, manajemen dipahami secara mekanistik sebagai sistem pengawasan, kontrol, dan efisiensi teknis dalam proses produksi. Namun, seiring dengan pergeseran dari era industri menuju era digital, kognitif, dan Society 5.0, konsep manajemen telah berevolusi menjadi disiplin ilmu sosial terapan yang kompleks, multidimensi, dan transformatif. Ia tidak lagi sekadar alat administratif, melainkan kerangka ontologis dan epistemologis yang menjembatani antara struktur organisasi, dinamika manusia, dan tuntutan lingkungan eksternal yang penuh ketidakpastian.

Menurut (Juniarti et al., 2021 ; 5) pengertian fungsi manajemen adalah pengkoordinasian, pengarahan, pengendalian dan pengawasan yang dikerjakan dengan orang-orang di lakukan secara efektif dan dengan memanfaatkan sumber daya yang di miliki guna tujuan organisasi yang efektif dan efesien. Menurut ( Bekmezci, I,2022;3) memberikan pengertian manajemen *"as the art of work done through people, with the satisfaction of the employer, employ- ees, and the public. To do this it is necessary to guide direct control human effort towards the fulfillment of the goal of the enterprise".*

 Manajemen adalah suatu sebagai seni kerja yang dilakukan melalui manusia, dengan kepuasan pemberi kerja, karyawan, dan masyarakat. Untuk melakukan hal ini perlu adanya panduan pengendalian langsung atas upaya manusia menuju pemenuhan kebutuhan. Sedangkan Menurut (Koontz et al., 2020;75) memberikan pengertian manajemen*" Management is the art of getting things done through and with people in formally organised groups. It is the art of creating the environment in which people can perform as individuals yet cooperate towards attainment of group goals. It is the art of removing blocks to such performance, a way of optimising efficiency to reach goals".*

 Manajemen adalah seni untuk menyelesaikan sesuatu melalui dan bersama orang-orang dalam kelompok yang diorganisir secara formal. Ini adalah seni menciptakan lingkungan di mana orang dapat bekerja sebagai individu namun bekerja sama menuju pencapaian tujuan kelompok. Ini adalah seni menghilangkan hambatan untuk kinerja seperti itu, cara mengoptimalkan efisiensi untuk mencapai tujuan. Sementara menurut (Luthans & Doh, 2020) manajemen dipahami sebagai mekanisme adaptasi dan homeostasis organisasi dalam interaksinya dengan lingkungan eksternal meliputi pasar global, regulasi, inovasi teknologi, tuntutan sosial, dan dinamika geopolitik. Sedangkan Menurut (Stephen P.Robbins,2023; 40) "*the process of working with and through others to achieve organizational goals in an efficient and effective manner*."

 Proses bekerja bersama dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif, Definisi ini menekankan dua dimensi krusial: (1) proses sosial yang melibatkan interaksi, negosiasi, dan pembentukan kepercayaan; dan (2) dualitas tujuan antara efisiensi (optimalisasi input) dan efektivitas (pencapaian outcome) Manajemen adalah proses pengkoordinasian dan pengawasan aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien"

Memahami penjelasan dari para ahli maka dapat dirangkum bahwa "Proses sistematis dan reflektif dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengembangkan sumber daya terutama manusia dalam konteks organisasi dan lingkungan yang dinamis, guna mencapai tujuan secara efektif, berkelanjutan, dan beretika, dengan tetap memperhatikan dimensi perilaku, strategis, dan sosial".

#### Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut (Stephen P. Robbins, 2023; 40) fungsi-fungsi manajemen terdiri dari Planning, Organizing, Actuating, Controlling (POAC) sebagai berikut:

1. *Planning* (Perencanaan)

*Planning* merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dalam perencanaan tersebut ditentukan sasaran yang ingin dicapai dan memikirkan cara serta sarana-sarana pencapaiannya. Perencanaan memuat tentang kegiatan-kegiatan apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya dan siapa yang akan melakukan dari semua kegiatan tersebut.

1. *Organizing* (Pengorganisasian)

*Organizing* merupakan langkah lanjutan setelah organisasi tersebut membuat perencanaan. Dalam pengorganisasian memuat secara terperinci tentang kewajiban dan tanggung jawab personel, melaksanakan rencana yang telah dibuat sebelumnya, membatasi tanggung jawab dan kekuasaan, membagi-bagi tugas, tanggung jawab dan kekuasaan. Pelaksanaan yang harus diperhatikan adalah pembagian kerja yang jelas, sehingga tugas, fungsi dan wewenang masing-masing unit dapat berjalan dengan lancar.

1. *Actuating* (Pengarahan)

*Actuating* mempunyai arti menggerakkan, yaitu menggerakkan unit-unit organisasi dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Dalam proses penggerakkan terkait dengan pemberian perintah yang bersifat membangkitkan semangat dalam pelaksanaan tugas untuk pencapaian tujuan organisasi..

1. *Controling* (Pengawasan)

*Controling* merupakan fungsi manajemen untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan kata lain fungsi pengawasan adalah suatu tugas untuk mengkonfirmasi sampai sejauh mana suatu program atau rencana yang telah ditetapkan tersebut, dilaksanakan sebagaimana semestinya dan apakah telah mencapai hasil sesuai yang diharapkan pihak manajemen.

Maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen menurut pendapat para ahli diatas sampai pada pemahaman penulis bahwa fungsi manajemen terdiri dari 4 yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Kepemimpinan dan pengendalian

#### Pentingnya Manajemen

Di tengah persaingan global yang semakin ketat, percepatan transformasi digital, dan ekspektasi stakeholder yang terus meningkat, keberlangsungan suatu organisasi tidak lagi ditentukan hanya oleh ketersediaan sumber daya atau inovasi produk semata. Faktor penentu utama keberhasilan kini bergeser pada kemampuan organisasi untuk mengelola kompleksitas secara sistematis dan berkelanjutan. Di sinilah peran manajemen tampil sebagai kekuatan penggerak (driving force) yang menentukan arah, kualitas, dan ketahanan organisasi.

Manajemen, dalam esensinya, bukan sekadar aktivitas teknis atau prosedur administratif, melainkan investasi strategis dalam tata kelola yang efektif. Ia menjadi jembatan antara visi organisasi dan realitas operasional, antara tujuan jangka panjang dan eksekusi jangka pendek. Tanpa manajemen yang baik, bahkan ide brilian sekalipun akan sulit diwujudkan; tanpa kerangka manajerial yang kokoh, struktur organisasi berisiko terjebak dalam ketidakefisienan, tumpang tindih peran, dan penyimpangan dari tujuan strategis.

Menurut (Pedraza-Rodríguez et al.,2023;5) kegunaan dan manfaat ilmu manajemen bila diterapkan dalam organisasi sebagai berikut:

1. Mampu memberikan arah pencapaian kinerja secara terukur dan sistematis sehingga diharapkan pekerjaan berdasarkan time schedule. dapat dikerjakan
2. Mampu menempatkan perusahaan dalam kerangka kerja yang mengedepankan konsep efisiensi dan efektivitas. Efisiensi dilihat dari segi biaya yang digunakan sesuai anggaran, sedangkan efektivitas dilihat dari penghematan waktu yang biasa dilakukan sesuai yang direncanakan.

Membuat perusahaan telah menerapkan konsep manajemen yang memenuhi standar-standar aturan yang telah disepakati

Dengan demikian, pentingnya manajemen tidak dapat diragukan lagi. Ia adalah nadi dari setiap organisasi yang ingin bertahan, tumbuh, dan memberikan nilai berkelanjutan baik bagi pemangku kepentingan internal maupun masyarakat luas

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan dukungan dari sumber daya manusia yang kuat, dengan kekuatan sumber daya manusia yang kuat akan memberikan jaminan dalam pencapaian tujuan organisasi yang sudah di tetapkan. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

#### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

 Pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Menurut (Juniarti Atty, 2021;31) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset pelaksanaan kegiatan, pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, serta pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan MSDM yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif.

Menurut (Gutterman, 2023;4) bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok organisasi dengan manusia yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat yang tepat".

(Richard Daft,2020;400) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang integral dalam organisasi yang memiliki tujuan untuk mengelola dan mengembangkan individu atau karyawan agar bisa berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini menekankan perlunya strategi dalam mengelola hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan yang selaras dengan visi organisasi.

#### Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

 Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi, Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan dan kualitas sumber daya manusianya.

Menurut Affandi et al., 2021;7 menekankan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah faktor kunci dalam mencapai daya saing organisasi. Dalam konteks globalisasi yang semakin kompetitif, pentingnya SDM terletak pada kemampuannya untuk menciptakan individu yang berkualitas, terampil, dan memiliki daya saing tinggi.

Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif.

### Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (*organizational behavior*) merupakan kajian interdisipliner yang memfokuskan pada pemahaman, penjelasan, dan prediksi terhadap sikap serta tindakan individu, kelompok, maupun struktur dalam konteks organisasi. Sebagai disiplin ilmu yang berakar pada psikologi, sosiologi, antropologi, dan manajemen, perilaku organisasi memberikan kerangka teoritis yang krusial untuk menganalisis dinamika internal organisasi yang kompleks, terutama dalam menghadapi tantangan transformasi struktural, perubahan teknologi, dan diversitas tenaga kerja di era kntemporer. Dalam konteks kepemimpinan dan kinerja organisasi, pemahaman terhadap perilaku organisasi menjadi fondasi penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, komitmen, kepuasan kerja, serta efektivitas kolaborasi antaranggota organisasi.

### Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan aspek penting dalam membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi. Dalam konteks psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, dukungan organisasi tidak hanya merujuk pada bantuan material atau fasilitas yang diberikan, tetapi lebih jauh kepada persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan pribadi mereka. Konsep ini dikenal sebagai Perceived Organizational Support (POS) yang dikemukakan (Eisenberger & Shanock, 2020) Dalam dinamika organisasi kontemporer yang ditandai oleh percepatan perubahan, tekanan kinerja, dan kompleksitas lingkungan kerja, dukungan organisasi (*organizational support*) telah menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, komitmen kerja, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam Teori *Social Exchange Theory* (SET) (Peter, 2017) menyatakan Ketika organisasi memberikan dukungan, penghargaan, atau keadilan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa berkewajiban secara sosial untuk "membayar kembali" dengan perilaku positif seperti kinerja tinggi, loyalitas, dan komitmen, sejalan dengan itu dalam teori *Job Demands-Resources Model* (JD-R Model) yang dikemukakan oleh (Bakker & de Vries, 2021) adalah sebuah kerangka teoretis dalam psikologi organisasi yang menjelaskan bagaimana kondisi kerja memengaruhi kesejahteraan, kinerja, dan kesehatan mental karyawan, dan jelaslah bahwa Dukungan oraganisasi merupakan kebutuhan yang mendasar yang disediakan oleh organisasi karena menjamin dan memperkuat tugas pengawasan serta mengharuskan karyawan untuk melaksanakan tugas secara efisien dan efektif. Karyawan sangat memperhatikan komitmen organisasi terkait gaji dan tunjangan, lingkungan kerja, pengambilan keputusan, penciptaan ide, informasi, dan komunikasi,

####  Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | **:** | Terdapat pengaruh dukungan organisasi, kompetensi dosen dan kecerdasan emosional terhadap kemampuan inovasi secara simultan |
| 2 | **:** | Terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap kemampuan inovasi  |
| 3 | **:** | Terdapat pengaruh kompetensi dosen terhadap kemampuan inovasi  |
| 4 | **:** | Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kemampuan inovasi  |
| 5 | **:** | Terdapat pengaruh kemampuan inovasi terhadap kinerja dosen |

# BAB IIIMETODOLOGI PENELITIAN

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi yang menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai alat pengumpul utamanya. Metode Survei yang ditetapkan yaitu explanatory survey artinya penelitian yang menggambarkan populasi dan sampel untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross section, yaitu penelitian dilakukan pada periode waktu tertentu, tetapi dilakukan pada berbagai institusi perguruan tinggi di Wilayah BODETABEK, Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif karena penelitian ini bertujuan mengeksplorasi dan menganalisis variabel-variabel kinerja dosen, perilaku inovatif*,* dukungan organisasi, kompetensi dosen dan kecerdasan emosional. Variabel penerapan dukungan organisasi, kompetensi dosen dan kecerdasan emosional merupakan variabel prediktor *(independen)*, sementara kemampuan inovasi merupakan variabel perantara *(intervening)* dan sebagai variabel *dependen*, adalah kinerja dosen.

Penelitian deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran secara jelas tentang suatu situasi atau keadaan tertentu, sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui kejelasan hubungan suatu variabel (menguji hipotesis) melalui pengumpulan data di lapangan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Survei yaitu penelitian ini mengambil sampel dari populasi dengan teknik kuesioner dan wawancara sebagai alat pengumpulan data utamanya. Ada 2 metode Survei yang diterapkan yaitu *descriptive survey* dan *explanatory survey*

## **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang lebih 6 bulan yang meliputi tahap persiapan, pra penelitian, penyusunan sampai dengan bentuk laporan usulan penelitian. Tempat penelitian pada sejumlah dosen PTS LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi. di pilihnya dosen di PTS LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi sebagai tempat penelitian, untuk memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja dosen dan peningkatan kinerja Perguruan Tinggi pada umumnya. juga dikarenakan bahwa pada umumnya fenomena penelitian terjadi pada dosen. Berdasarkan informasi dari LLDIKTI IV sebaran jumlah PTS di LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.

Subyek penelitian yang juga sebagai unit analisis dalam penelitian ini adalah Dosen PTS LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi. seperti terlihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Subyek penelitian yang juga sebagai unit analisis dalam penelitian ini adalah Dosen PTS LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi sebagaimana dalam table dibawah ini.

# Tabel 3.1 Jumlah Perguruan Tinggi Swasta LLDIKTI 4 Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Wilayah PTS** | **Jumlah PTS** |
| 1 | Kab Bekasi | 24 |
| 2 | Kota Bekasi | 23 |
| 3 | Kab Bogor | 22 |
| 4 | Kota Bogor | 19 |
| 5 | Kota Depok | 15 |
| 6 | Kota Tangerang Selatan | 8 |
| 7 | Kota Tangerang  | 25 |
| 8 | Kab Tangerang | 19 |
| **Total** | **155** |

*Sumber:* LLDIKTI Wilayah IV (2023*)*

## **Desain Penelitian**

Bidang penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah bidang manajemen, khususnya tentang kinerja dosen, perilaku inovatif*,* dukungan organisasi, kompetensi dosen dan kecerdasan emosional Manajemen Sumber Daya Manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survei *(explanatory survey)* dan metode deskriptif *(descriptive method),* yaitu metode yang akan menghubungkan atau mengkaitkan antar variabel dan menguji variabel-variabel yang diteliti serta mendeskripsikan variabel yang diteliti. Untuk mengimplementasikan metode penelitian Survei ke dalam operasional, diperlukan suatu desain penelitian yang disesuaikan dengan kondisi kedalaman penelitian yang akan dilakukan.

Desain penelitian dalam penelitian ini mengacu pada Priadana et al., (2021:89) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. setiap penelitian selalu berangkat dari masalah. Dalam penelitian kuantitatif, masalah yang dibawa oleh peneliti harus sudah jelas. Setelah diidentifikasikan, dan dibatasi, maka selanjutnya masalah tersebut dirumuskan.
2. Rumusan masalah pada umumnya dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Dengan pertanyaan ini maka akan dapat memandu peneliti untuk kegiatan penelitian selanjutnya.
3. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka peneliti menggunakan berbagai teori untuk menjawabnya. Jadi teori dalam penelitian kuantitatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut. Jawaban terhadap rumusan masalah yang baru menggunakan teori tersebut dinamakan hipotesis, maka hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.
4. Hipotesis yang masih merupakan jawaban sementara tersebut, selanjutnya akan dibuktikan kebenarannya secara empiri/nyata.
5. Pengumpulan data dilakukan pada populasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Bila populasi terlalu luas, sedangkan peneliti memiliki keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Bila peneliti bermaksud membuat generalisasi, maka sampel yang diambil harus representative, dengan teknik random sampling.
6. Meneliti adalah mencari data yang teliti/akurat. Agar instrumen dapat dipercaya, maka harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah instrumen teruji validitas dan reliabilitasnya, maka dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah ditetapkan untuk diteliti. Instrumen untuk pengumpulan data dapat berbentuk test dan nontest. Untuk instrumen yang berbentuk nontest, dapat digunakan sebagai kuesioner, pedoman observasi dan wawancara. Dengan demikian teknik pengumpulan data selain berupa test dalam penelitian ini dapat berupa kuesioner, obeservasi dan wawancara.
7. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis. Analisis diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dapat berupa statistik deskriptif dan inferensial/induktif. Statistik inferensial dapat berupa statistik parametris dan statistik non parametris. Peneliti menggunakan statistik inferensial bila penelitian dilakukan pada sampel yang diambil secara random.
8. Data hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan. Penyajian data dapat menggunakan tabel, tabel distribusi frekuensi, grafik garis, grafik batang, piechart (diagram lingkaran), dan piktogram. Pembahasan terhadap hasil penelitian merupakan penjelasan yang mendalam dan interpretasi terhadap data yang telah disajikan.
9. Setelah hasil penelitian diberikan pembahasan, maka selanjutnya dapat disimpulkan. Kesimpulan berisi jawaban singkat terhadap setiap rumusan masalah berdasarkan data yang telah terkumpul.

Berikut adalah Gambar Komponen dan proses penelitian kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Pengembangan Instrumen

Pengujian Instrumen

# Gambar 3.1 Desain Penelitian

Sumber : Priadana et al., (2021:89)

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan karena adanya fenomena yang terjadi di PTS LLDIKTI IV wilayah Bodetabek maka dilakukan identifikasi dan perumusan masalah penelitian. Masalah penelitian perlu dijawab dengan mengacu pada referensi dari pustaka dan penelitian terdahulu sehingga terbentuk kerangka pemikiran yang selanjutnya menghasilkan hipotesis penelitian.

## **Definisi dan Operasionalisasi Variabel**

### Definisi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini didefinisikan berdasarkan konstruk-konstruk yang telah dikembangkan dalam bab sebelumnya.

1. Dukungan Organisasi ( X1)

Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Roadhes dan Eisenberger (2020),

1. Kompetensi Dosen ( X2)

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu. Busro (2020)

1. Kecerdasan Emosional (X3)

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran, tindakan dan perkembangan emosinya. Daniel Goleman (2020)

1. Kemampuan Inovasi Dosen (Y)

Kemampuan Inovasi adalah suatu perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru dan mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru tersebut untuk mencapai peningkatan produktivitas individu maupun perusahaan. Jong dan Hartog (2019)

1. kinerja Dosen. (Z)

Kinerja mengacu pada perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan bisa diukur berdasarkan kontribusi mereka terhadap efektivitas organisasi (Nadeak, 2020)

**BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## **Hasil Penelitian**

Dalam Bab IV ini diuraikan tentang hasil penelitian mengenai Pengaruh Dukungan Organisasi, Kompetensi Dosen Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kemampuan Inovasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen. Namun sebelumnya terlebih dahulu akan dijelaskan tentang gambaran umum kondisi dan situasi Perguruan Tinggi Swasta di LLDIKTI IV wilayah Bodetabek serta profil responden dilanjutkan dengan uji instrument penelitian, analisis deskriptif dan analisis verifikatif variabel penelitian.

### Gambaran Umum dan Profil Perguruan Tinggi Swasta di LLDIKTI IV wilayah Bodetabek

#### Gambaran Umum Wilayah di Bodetabek

Wilayah Bodetabek merupakan merupakan daerah satelit pendukung Ibukota Negara daerah khusus Ibukota Jakarta yang meliputi dua bagian wilayah Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Banten, wilayah Bodetabek yang menjadi Bagian Provinsi Jawa Barat, adalah Kota Bogor, Kabupaten Bogor, Kota Depok, Kabupaten Bekasi dan Kota Bekasi, sementara wilayah Bodetabek yang masuk bagian Provinsi Banten adalah Kabupaten Tangerang, Tangerang Selatan, Kota Tangerang. Sebagai ibu kota Negara DKI Jakarta adalah salah satu daerah metropolitan paling aktif di Indonesia dimana samapai saat ini kota Jakarta masih mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga menyebabkan terjadinya perkembangan permukiman perkotaan yang cepat dan tidak terkendali di wilayah pinggiran perkotaan. Adanya perkembangan permukiman ini membuat wilayah sekitar Jakarta menampung limpahan (*spillover*) perkembangan kota tersebut. Pada Peraturan Presiden No. 54 tahun 2008 mengenai Penataan Ruang Kawasan Jakarta, Dengan populasinya yang terus bertambah dan kegiatan ekonomi yang melesat menjadikan area ini sebagai pusat pendidikan tinggi yang signifikan. Mulai awal 2000-an, dimulainya wacana pengembangan tata ruang wilayah penyanga ibukota tyang meliputi Bogor Raya, Bekasi ,Tangerang Raya dan Depok ,strategi aglomerasi telah diterapkan guna memaksimalkan perkembangan wilayah ini, dengan sasaran untuk memperbaiki kualitas hidup warga dan meningkatkan kemampuan bersaing secara ekonomi.

Selain pengembangan Infrastruktur dan tata ruang pendukung perkembangan wilayah Bodetabek dikembangkan juga sektor pendidikan dari pendidikan dasar menengah sampai jenjang pendidikan tinggi, dimana perkembangannya beriringan dengan kemajuan di setiap kota penyanga, dengan luas daerah wilayah Bodetabek 5.696,88 km, dan didiami oleh 18.814.585, jiwa, Bodetabek menunjukkan potensi yang besar dalam konteks pengembangan sosial, ekonomi.

#### Gambaran Umum Perguruan Tinggi di Bodetabek

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI IV) Wilayah Jawa Barat Banten memiliki peran dalam menunjang perkembangan Pendidikan Tinggi Di wilayah Bodetabek, dengan potensi luas wilayah dan jumlah penduduk yang banyak maka lahirlah perguruan tinggi swasta yang bekompetisi dalam peneriamaan Mahasiswa, dari 450 Perguruan Tinggi dilingkungan LLDIKTI Wilayah IV yang terbagi kedalam bentuk Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademik dan Politekni. Jumlah tertinggi terdapat dalam bentuk Sekolah Tiggi yaitu sebanyak 209 kemudian di ikuti oleh Universitas sebanyak 92 Unit. Perguruan tinggi ini tersebar di kabupaten kota yang terdapat di wilayah Provinsi Jawa barat dan Provinsi Banten, penyebaran Perguruan Tinggi terbesar terdapat di daerah Bodetabek (Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi),

Adapun gambaran jumlah PTS di Wilayah Bodetabek dapat dilihat pada tabel 4.1. sebagai berikut :

**Tabel 4.1** **Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Bodetabek**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Wilayah PTS** | **Jumlah PTS** | **Univ** | **Inst** | **Sekolah Tinggi** | **Akad\****Diplo** | **Poltek** | **Jumlah** |
| 1 | Kab Bogor | 14 | 1 | 2 | 5 | 3 | 3 | 14 |
| 2 | Kota Bogor | 21 | 5 | 1 | 7 | 7 | 1 | 21 |
| 3 | Kota Depok | 15 | 1 | 0 | 10 | 2 | 2 | 15 |
| 4 | Kota Tangerang Selatan | 10 | 3 | 1 | 5 | 1 | 0 | 10 |
| 5 | Kota Tangerang  | 32 | 12 | 1 | 8 | 9 | 2 | 32 |
| 6 | Kab Tangerang | 15 | 6 | 0 | 5 | 3 | 1 | 15 |
| 7 | Kab Bekasi | 22 | 4 | 1 | 9 | 3 | 5 | 22 |
| 8 | Kota Bekasi | 32 | 7 | 1 | 16 | 5 | 3 | 32 |
|  | JUMLAH P T S | Sebanyak | 161 |  |  |  |  |  |

Sumber: LLDIKTI Wilayah IV (2024)

Berdasarkan tabel 4,1, tersebut di atas, memperlihatkan bahwa jumlah perguruan tinggi swasta yang ada di Wilayah Bodetabek 161 PTS, dengan bentuk PTS terbanyak adalah Sekolah Tinggi 65 PTS, sedangkan paling sedikit adalah Politeknik sebanyak 17 PTS.

Adapun jumlah Dosen dan Dosen yang telah menerima sertifikasi dosen di Wilayah Bodetabek dapat dijelaskan pada tabel 4.2. sebagai berikut**:**

**Tabel 4.2** **Data Persentase Jumlah Dosen dengan jumlah dosen yang telah Menerima Sertifikasi Dosen di Wilayah Bodetabek**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Wilayah PTS** | **Jumlah Dosen** | **Jumlah Serdos** | **Rata-rata Persentase** |
| 1 | Kota Bogor | 1325 | 620 | 46,79 |
| 2 | Kab Bogor | 714 | 148 | 20,73 |
| 3 | Kota Depok | 592 | 88 | 14,86 |
| 4 | Kota Tangerang Selatan | 2547 | 140 | 5,55 |
| 5 | Kota Tangerang  | 1450 | 1216 | 83,86 |
| 6 | Kab Tangerang | 1582 | 183 | 11,57 |
| 7 | Kab Bekasi | 1134 | 328 | 28,92 |
| 8 | Kota Bekasi | 1117 | 325 | 29,09 |
| **Total** | **10461** | **3.048** | **34,14** |

Sumber : LLDIKTI Wilayah IV. Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 kondisi jumlah dosen yang sudah memiliki Seritifikasi Dosen sebanyak 3.048 atau sebesar 34,14 persen, dari jumlah dosen yang terdapat di wilayah Bodetabek. Hal ini memperlihatkan bahwa dosen yang mendapatkan sertifikasi dosen relative masih kecil. Kondisi ini memperlihatkan bahwa perlu adanya upaya dari Institusi PTS untuk mendorong dosen untuk meningkatkan kapabilitasnya guna memperoleh siertifikasi dosen, sehingga dengan perolehan sertifikasi dosen tersebut akan mampu meningkatkan kesejahteraan dosen itu sendiri, dan sekaligus meningkatkan reputasi PTS itu sendiri.

### Deskripsi Responden Penelitian

Pada bab ini peneliti membahas analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada para Dosen di Perguruan Tinggi Swasta di LLDIKTI IV wilayah Bodetabek.

Data penelitian dari kuesioner merupakan sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai indikator-indikator dari beberapa variabel penelitian, yaitu Dukungan Organisasi (X1), Kompetensi Dosen (X2), Kecerdasan Emosional (X3), Kemampuan Inovasi (Y) dan Kinerja Dosen (Z). Variabel-variabel tersebut dianalisis secara deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

### Pengujian Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun dan Effendi,1995). Uji validitas berguna untuk menentukan seberapa cermat suatu alat melakukan fungsi ukurannya. Alat ukur validitas yang tinggi berarti mempunyai varian kesalahan yang kecil, sehingga memberikan keyakinan bahwa data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya. Pengujian Validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 27. Berikut ini validitas masing-masing variabel indikator sebagai berikut:

1. **Uji Validitas Dukungan Organisasi**

Berdasarkan kajian teori tentang Dukungan Organisasitelah diperoleh 3 (tiga) dimensi yang dijadikan 17 pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 354 responden untuk menjawabnya. Setelah dilakukan pengecekan terhadap kuesioner yang masuk dan dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, **Uji Validitas Variabel Kompetensi Dosen**

Berdasarkan kajian teori tentang Kompetensi Dosentelah diperoleh 4 (empat) dimensi yang dijadikan 16 pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 354 responden untuk menjawabnya. Setelah dilakukan pengecekan terhadap kuesioner yang masuk dan dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor.

1. **Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional**

Berdasarkan kajian teori tentang Kecerdasan Emosionaltelah diperoleh 5 (lima) dimensi yang dijadikan 18 pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 354 responden untuk menjawabnya. Setelah dilakukan pengecekan terhadap kuesioner yang masuk dan dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor.

.

1. **Uji Validitas Variabel Kemampuan Inovasi**

Berdasarkan kajian teori tentang Kemampuan Inovasi telah diperoleh 4 (enam) dimensi yang dijadikan 16 pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 354 responden untuk menjawabnya. Setelah dilakukan pengecekan terhadap kuesioner yang masuk dan dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor.

1. **Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen**

Berdasarkan kajian teori tentang Kinerja Dosentelah diperoleh 4 (empat) dimensi yang dijadikan 17 pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 354 responden untuk menjawabnya. Setelah dilakukan pengecekan terhadap kuesioner yang masuk dan dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor.

#### Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas atas pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, selanjutnya dilakukan uji kehandalan. Kehandalan (*reliability*) adalah indeks yang menunjukkan sejauh amna suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun & Effendi, 1995). Reliabilitas menunjukkan konsisten alat ukur di dalam mengukur gejala sama. Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan bantuan software SPSS 27.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebuah data. Normal atau tidaknya dilihat dari perbandingan antara data yang dimiliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus *one sample Kolmogorov-smirnov* yang perhitungannya dibantu dengan software *SPSS 27.0 for windows*. Apabila tingkat signifikansi ≥ 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Uji normalitas juga dibutuhkan untuk menentukkan teknik analisis statistik yang akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil perhitungan data menunjukan bahwa semua variabel mengikuti distribusi normal dengan p-value > 0.05 (Sudjana, 3540), yang dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel. 4.10
Hasil Uji Normalitas Data**



*Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)*

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan melalui tabel 4.10 di atas, model secara multivariat menunjukkan memenuhi asumsi normalitas, di mana nilai probabilitas *Asymp. Sig (2-tailed)* yang didapat lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan (0,05) untuk semua variabel. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data yang akan diolah merupakan data yang memiliki distribusi normal.

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran/deskripsi mengenai tanggapan dari para responden mengenai Pengaruh Dukungan Organisasi, Kompetensi Dosen dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kemampuan Inovasi serta implikasinya pada Kinerja Dosen. Sesudah pengujian data maka, langkah selanjutnya peneliti melakukan pengkajian analisis deskriptif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini.

# BAB VKESIMPULAN DAN SARAN

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

* + 1. Gambaran Dukungan Organisasi, Kompetensi Dosen dan Kecerdasan Emosional Dosen PTS LLDIKTI IV Wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi
1. Dukungan Organisasi pada PTS di Wilayah Bodetabek berada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi, dengan dimensi tertingginya adalah Keadilan, sedangkan Dimensi terendahnya adalah Imbalan/Penghargaan, artinya bahwa dukungan organisasi pada PTS LLDIKTI IV wilayah Bodetabek cukup memberikan dukungan kepada dosen-dosen untuk dapat mengambangkan dirinya dan kemajuan PTS. Expert Judgment, mendukung dan sependapat dengan hasil penelitian, yang menyatakan bahwa kondisi dukungan organisasi masih belum optimal dan Kapabilitas Dukungan Organisasi masih belum merata antara sesama dosen PTS
2. Kompetensi Dosen, PTS di Wilayah Bodetabek berada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi, dengan dimensi tertingginya adalah Profesional sedangkan Dimensi terendahnya adalah Pedagogik. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa dosen-dosen pada PTS LLDIKTI IV Wilayah Bodetabek kompetensinya sudah baik, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan PTS dengan profesionalisme yang mereka miliki. Expert Judgment, mendukung dan sependapat dengan hasil penelitian, yang menyatakan bahwa kondisi kompetensi Dosen, PTS di Wilayah Bodetabek masih belum tinggi dan kualitas Kompetensi diantara dosen PTS masih belum merata
3. Kecerdasan Emosional Dosen PTS di Wilayah Bodetabek berada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi, dengan dimensi tertingginya adalah Memotivasi Diri, sedangkan Dimensi terendahnya adalah Menjaga Relasi. Artinya bahwa dosen-dosen pada PTS LLDIKTI IV di wilayah Bodetabek dapat mengendalikan diri dengan baik sehingga akan dapat memberikan dampak positif terhadap anak didiknya. Expert Judgment, mendukung dan sependapat dengan hasil penelitian, yang menyatakan bahwa kondisi Kecerdasan Emosional Dosen masih belum tinggi dan Kapabilitas Kecerdasan Emosional Dosen masih belum merata antara sesama dosen PTS.
	* 1. Kemampuan Inovasi Dosen PTS di Wilayah Bodetabek pada kategori cukup tinggi menuju tinggi, dengan dimensi tertingginya adalah Mengembangkan Ide, sedangkan Dimensi terendahnya adalah Mengeksplore Ide. Kemampuan inovasi terutama dalam hal mengembangkan ide akan dapat membantu dalam menguasai teknologi yang terus berkembang tetapi hal ini akan lebih baik jika didukung oleh kemampuan mengeksplor ide. Expert Judgment menyatakan, mendukung dan sependapat dengan hasil penelitian, yang menyatakan bahwa kondisi Kemampuan Inovasi Dosen PTS di Wilayah Bodetabek masih belum tinggi dan Kapabilitas Kemampuan Inovasi Dosen PTS masih belum merata antara sesama dosen PTS..
		2. Kinerja Dosen PTS di Wilayah Bodetabek berada pada kategori cukup efektif menuju efektif, dengan dimensi tertingginya adalah Dimensi Pendidikan dan Pengajaran, sedangkan dimensi terendahnya adalah Dimensi Elemen Pendukung. Didukung oleh kompetensi, kemampuan inovasi dan dukungan oerganisasi ternyata kinerja dosen di PTS LLDIKTI IV wilayah Bodetabek menjadi efektif artinya bahwa peranan ketiga hal tersebut sangat dibutuhkan. Expert Judgment, menyatakan mendukung dan sependapat dengan hasil penelitian, yang menyatakan bahwa kondisi Kinerja Dosen PTS di Wilayah Bodetabek masih belum tinggi dan Kapabilitas Kinerja dosen masih belum merata antara sesama dosen PTS.
		3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Dukungan Organisasi Kompetensi Dosen dan Kecerdasan Emosional terhadap Kemampuan Inovasi Dosen di PTS dengan besaran pengaruhnya sebesar 73,99 persen. Angka tersebut menunjukan pengaruh total yang tinggi artinya penelitian ini sudah dapat dikatakan merepresentasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Expert Judgment menyatakan, mendukung dan sependapat dengan hasil penelitian, yang menyatakan bahwa Dukungan Organisasi, Kompetensi Dosen dan Kecerdasan Emosional memberikan kontibusi yang signifikan terhadap Kemampuan Inovasi Dosen PTS di Wilayah Bodetabek.
		4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Dukungan Organisasi terhadap Kemampuan Inovasi Dosen di PTS dengan besaran pengaruhnya sebesar 23,35 persen. Dimana Dukungan Organisasi memberikan pengaruh terbesar kedua terhadap Kemampuan Inovasi Dosen. Kemampuan inovasi dosen dipengaruhi oleh dukungan organisasi artinya bahwa dukungan organisasi harus lebih ditingkatkan agar dosen semakin kreatif. Expert Judgment, mendukung dan sependapat dengan hasil penelitian, yang menyatakan bahwa Dukungan Organisasi, memberikan kontibusi yang signifikan terhadap Kemampuan Inovasi Dosen PTS di Wilayah Bodetabek.
		5. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi dosen terhadap Kemampuan Inovasi Dosen di PTS dengan besaran pengaruhnya sebesar 29,44 persen. Dimana kompetensi memberikan pengaruh terbesar terhadap Kemampuan Inovasi Dosen. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa kompetensi dosen harus dipertahankan bahkan ditingkatkan agar kemampuan inovasi dosen semakin tinggi, hal ini ditunjukan oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi dosen mempunyai pengaruh terbesar terhadap kemampuan inovasi. Expert Judgment, mendukung dan sependapat dengan hasil penelitian, yang menyatakan bahwa kompetensi dosen memberikan kontibusi yang signifikan terhadap Kemampuan Inovasi Dosen PTS di Wilayah Bodetabek.
		6. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap Kemampuan Inovasi Dosen di PTS dengan besaran pengaruhnya sebesar 20,92 persen. Dimana kecerdasan emosional memberikan pengaruh terkecil terhadap Kemampuan Inovasi Dosen. Jika dilihat secara keseluruhan kecerdasan emosional mempengaruhi kemampuan inovasi dengan angka terkecil, hal ini diartikan bahwa kesadaran diri bahkan inovasi diri dosen harus diusahakan lebih baik lagi. Expert Judgment tersebut, mendukung dan sependapat dengan hasil penelitian, yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontibusi yang signifikan terhadap Kemampuan Inovasi Dosen PTS di Wilayah Bodetabek.
		7. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan Inovasi terhadap kinerja Dosen di PTS dengan besaran pengaruhnya sebesar 83,05 persen. Dimana Kemampuan Inovasi memberikan Pengaruh dominan terhadap Kinerja Dosen. Sedangkan pengaruh lainnya yang tidak diteliti sebesar 16,95 persen, diantaranya Komitmen, Kepuasan kerja dan Kerja sama tim. Hal ini menegaskan bahwa kemampuan inovasi dosen benar sebagai perantara dari dukungan organisasi, kompetensi dosen, dan kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kinerja dosen di PTS LLDIKTI IV wilayah Bodetabek. Expert Judgment menyatakan, mendukung dan sependapat dengan hasil penelitian,yang menyatakan bahwa Kemampuan inovasi memberikan kontibusi yang signifikan terhadap Kinerja Dosen PTS di Wilayah Bodetabek.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh diatas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. **Saran Praktis**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh diatas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Pihak Yayasan dan Pihak Pimpinan PTS di Wilayah Bodetabek dalam mengelola dan meingkatkan Dukungan Organisasi, melalui alternatif sebagai berikut: 1). Hendaknya peraturan yang mempertimbangkan kepentingan dosen, Hendaknya keputusan yang mempertimbangkan kepentingan dosen, 3). Harus senan tiasa menghargai pendapat dosen, 4). Hendaknya Menindak lanjuti pendapat dosen, 5). Senan tiasa memberikan Informasi mengenai kebijakan baru yang akan dilaksanakan, 6). Senan tiasa menghormati dosen tanpa membedakan status, 7). Senan tiasa senang Ketika dosen berhasil melakukan pekerjaan, 8). Pimpinan PTS senantiasa meningkaka kondisi kerja yang kondusif, 9). Pimpinan PTS senantiasa meningkatkan pelatihan kepada dosen, 10). Pimpinan PTS senantiasa memberikan bonus kepada dosen, 11). Pimpinan PTS senantiasa mendorong Promosi jabatan kepada dosen, 12). Pimpinan PTS senantiasa memberikan Otoritas atau wewenang untuk melakukan pekerjaannya. 13).. Pimpinan PTS senantiasa memberikan Tunjangan kesehatan, pensiun atau lainnya untuk menjamin masa depan
2. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Pihak Yayasan dan Pihak Pimpinan PTS di Wilayah Bodetabek dalam mengelola dan meingkatkan Kompetensi dosen, melalui alternatif sebagai berikut: 1). Dosen senantiasa Menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, 2). Dosen senantiasa Menguasai teknologi dan seni, 3). Dosen senantiasa, menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam, 4). Dosen senantiasa meningkatkan Pembelajaran, 5). Dosen senantiasa meningkatkan pelaksanaan pembelajaran,6). Dosen senantiasa meningkatkan pelaksanaan evaluasi hasil belajar, 7). Dosen senantiasa mengaktualiasasikan potensinya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Pihak Yayasan dan Pihak Pimpinan PTS di Wilayah Bodetabek dalam mengelola dan meningkatkan kecerdasan emosional, melalui alternatif sebagai berikut: 1). Dosen senan tiasa harus mengatur emosi untuk jadi alat mencapai Tujuan, 2). Dosen senan tiasa harus meningkatkan memotivasi diri dengan menguasai diri, 3). Dosen senan tiasa harus meningkatkan keterampilan produktif dan efektif,4).Dosen senan tiasa harus mampu menahan diri terhadap kepuasan, 5). Dosen senan tiasa harus mampu mengendalikan dorongan hati, 6). Dosen senan mampu mengelola emosi orang lain, 7). Dosen senan mampu mempertahankan hubungan dengan orang lain, 8). Dosen senan mampu menjaga relasi antar pribadi
4. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Pihak Yayasan dan Pihak Pimpinan PTS di Wilayah Bodetabek dalam mengelola dan meingkatkan kemampuan inovasi, melalui alternatif sebagai berikut: 1). Dosen harus terus mencari dukungan ide dengan memperjuangkan ide yang dihasilkan, 2). Dosen harus terus mencari dukungan ide dengan men-dapatkan dukungan, 3). Dosen harus terus mencari dukungan ide dengan lebih giat dalam memperoleh dukungan, 4).Dosen harus terus mencari dukungan ide dengan keyakinan ide akan berhasil, 5). Dosen harus meningkatkan Kemampuan dosen dalam mengeksplo - rasi ide dan mencari kesempatan untuk memperbaiki kinerja. 6). Dosen harus Mengeksplor ide dengan cara mencari alternatif 7).Dosen harus meng eksplor ide dengan memiliki meningkatkan proses kerja.
5. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Pihak Yayasan dan Pihak Pimpinan PTS di Wilayah Bodetabek dalam mengelola dan meingkatkan Kinerja dosen, melalui alternatif sebagai berikut: 1). Dosen harus meningkatkan kualitas Pendidikan dan pengajaran melalui pelaksanaan pengajaran, 2). Dosen harus meningkatkan kualitas Pendidikan dan pengajaran melalui melalui pelaksanaan membim-bing. 3). Dosen harus meningkatkan kualitas Pendidikan melalui pelaksanaan membina 4). Dosen harus meningkatkan kualitas Pendidikan dan pengajaran dengan pengembangkan pendidikan dan pengajaran, 5). Dosen harus meningkatkan kualitas Pendidikan dan pengajaran melalui pelaksanaan menyampaikan orasi, 6). Dosen harus meningkatkan Elemen pendukung dosen supaya dapat menjadi anggota organisasi profesi, 7). Dosen harus meningkatkan Elemen pendukung dosen dapat Tingkat menjadi panitia 8). Dosen harus mening-katkan, 9). Dosen harus meningkatkan Elemen pendukung dosen dapat menjadi delegasi, 10). Dosen harus meningkatkan Elemen pendukung dosen dapat menjadi menulis buku 11). Dosen harus meningkatkan Elemen pendukung dosen dapat memiliki prestasi
6. Guna meningkatkan pengaruh Dukungan Organisasi, kompetensi dan kecerdasan Emosional Terhadap Kemampuan Inovasi, maka pengurus Yayasan dan pimpinan PTS harus mengambil langkah-langkah sebagai berikut: 1). Meningkatkan seluruh dimensi dan indikator dari variabel Dukungan Organisasi, kompetensi dan kecerdasan Emosional, 2). Memberikan Pendidikan dan pelatihan kepada dosen untuk memperkuat pengetahuan dan keahlian dosennya. 3). Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pimpinan PTS. Agar ada peningkatan dukungan organisasi, kompetensi dan kecerdasan Emosional seoptimal mungkin.
7. Guna meningkatkan pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kemampuan Inovasi, maka pengurus Yayasan dan pimpinan PTS harus mengambil langkah-langkah sebagai berikut: 1). Meningkatkan seluruh dimensi dan indikator dari variabel Dukungan Organisasi, 2) Memberikan Pendidikan dan pelatihan kepada dosen untuk memperkuat pengetahuan dan keahlian dosennya. 3). Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pimpinan Lembaga agar dapat meningkatkan Dukungan Organisasi.
8. Guna meningkatkan pengaruh kompetensi dosen terhadap Kemampuan Inovasi, maka pengurus Yayasan dan pimpinan PTS harus mengambil langkah-langkah sebagai berikut: 1). Meningkatkan seluruh dimensi dan indikator dari variabel kompetensi dosen, 2). Memberikan Pendidikan dan pelatihan kepada dosen untuk memperkuat pengetahuan dan keahliannya. 3). Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pimpinan, agar ada peningkatan Kompetensi dosen.
9. Dalam upaya peningkatan pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kompetensi dosen terhadap Kemampuan Inovasi, maka pengurus Yayasan dan pimpinan PTS harus mengambil Langkah-langkah sebagai berikut: 1). Meningkatkan seluruh dimensi dan indikator dari variabel kecerdasan emosional 2) Memberikan Pendidikan dan pelatihan kepada pegawai untuk memperkuat pengetahuan dan keahlian dosennya. 3). Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pimpinan Lembaga, agar ada peningkatan kualitas kecerdasan emosional.
10. Dalam upaya peningkatan pengaruh variabel Kemampuan Inovasiterhadap Kinerja dosen dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut: 1). Meningkatkan seluruh dimensi dan indikator dari variabel Kemampuan Inovasi. 2) Memberikan Pendidikan dan pelatihan kepada dosen untuk memperkuat pengetahuan dan keahlian dosennya 3). Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pimpinan PTS Agar ada peningkatan kemampuan inovatif guna meningkatkan kinerja dosen.
11. **Saran Bagi Peneliti**

Guna lebih meningkatkan pengembangan keilmuan dan manfaat bagi penelitian, maka peneliti perlu menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Perlu melakukan penelitian lanjutan yang melibatkan variabel lainnya, di luar variabel yang telah ditetapkan di ataranya : 1).,Kepemimpinan 2) Kompensasi; 3). Kepuasan Pegawai dan 4). Sarana dan Prasarana
2. Ruang lingkup daerah penelitian diperlu bukan hanya pada Wilayah Bodetabek saja, melainkan pada wilayah lainnya.
3. Alat analisis yang dilakukan mengunakan alat analisis Data panel dan yang lainya.

.

# DAFTAR PUSTAKA

**Buku:**

Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Andi Offset.

Affandi, H. A., & Rozi, A. (2021). *Manajemen SDM strategik* (1st ed.). Bintang Visitama.

Cheng, J., & Han, W. (2024). *Handbook of Teaching Competency Development in Higher Education* (1st ed.). Springer Nature

Daft, R. L. (2020). Management. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (12th ed.). Vanderbilt University.

Daniel Goleman. (2020). *Emotional Intelligence 25th Anniversary Edition*. Bloomsbury Publishing.

Juniarti, A. T., Setia, I. B., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM. In *Purwokerto : Cv. Pena Persada*.

Juniarti Atty. (2021). *Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja* (W. Kurniawan (ed.); 1st ed.). Penerbit CV. Pena Persada.

Bahaudin, T. (2019). *Brainware Management (Manajemen Manusia Generasi 5.0)*. Andi Offset.

And, J. A.W.I.& Hollenbeck, J. R. (2021). *Organizational Behavior Securing Competitive Advantage* (Third Edit).

Bekmezci. (2022). *Concepts of Management. Characteristics, Levels, Functions, Skills, and Importance* (GRIN Verla). Bod Third Party Titles.

Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen SDM* (3rd ed.). Prenadamedia.

Goleman, D. (2019). *The Emotionally Intelligent Leader*. Harvard Business Review Press.

Griffin, R. W., & Phillips, J. M. (2023). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Cengage Learning.

Gani, N. A., & Utama. (2021). *Perilaku Organisasi Pdf* (1st ed., Issue May). Mirqat. https://www.researchgate.net/publication/351880570

Hair, Joseph E, J. et al. (2014). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeeling (PLS-SEM)*. Pearson Education.

Heru Setiawan. (2022). *Pengantar Manajemen: Panduan untuk Lebih Memahami dan Mengerti Konsep Manajemen* (1st ed.). Refika Aditama.

Luthans, F., & Doh, J. P. (2020). *International Management: Culture, Strategy, and Behavior* (11th ed.). McGraw-Hill Education.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. V. (2020). *Essentials of Management - An International, Innovation and Leadership Perspective | 11th Edition* (11th ed.). McGraw Hill Education (India) Private Limited.

McShane, S., & Von Glinow, M. A. (2017). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.

Muhamamad Busro. (2022). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). prenadamedia.

Nadeak, B. (2020). Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia. In *Monograf*. www.penerbitwidina.com

Najir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.

Ningrum Wahyu Widya, P. W. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Metro. *Smooting*, *19*(2), 140–143.

Stephen P. Robbins, imothy A. J. (2023). *Organizational Behavior, 19th edition* (19Th ed.). Harlow : Pearson Education.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D* (cet. 26). CV.Alfabeta Bandung.

Peter, B. (2017). *Exchange and Power in Social Life* (2nd Editio). Routledge.

Werther Jr., William B. & Davis, K. (2018). *Personel Management and Human Resources (2nd Ed). USA: McGraw-Hill.*

Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). Rajagrafindo Persada.

Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 3 Tentang Standar