



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI SOFT
SKILL TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
DOSEN PERGURUAN TINGGI KEMARITIMAN
DI LINGKUNGAN BPSDM
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN**

DISERTASI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Doktor Pendidikan**

Oleh

Yustina Sapan
0101618034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEPENDIDIKAN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
TAHUN 2024**

PERSETUJUAN PENGUJI DISERTASI TAHAP II

Disertase dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Soft skill terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen Perguruan Tinggi Kemaritiman di Lingkungan BPSDM Kementerian Perhubungan” karya,

Nama : Yustina Sapan


NIM : 0101618034

Program Studi : Manajemen Kependidikan, S3

Telah dipertahankan dalam Ujian Disertase Tahap II Pascasarjana Universitas Negeri Semarang pada hari Senin, tanggal 4 Maret 2024.

Semarang, Maret 2024


Sekretaris,

Ketua,

Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum
NIP. 196612101991031003
Penguji I,
UNNES
SEKOLAH PASCASARJANA



Prof. Dr. Wasino, M.Hum
NIP. 196408051989011001

Penguji II,


Prof. Dr. Nasrun, M.S
NIP.


Prof. Dr. Arief Yulianto, S.E, MM
NIP. 197507262000121001

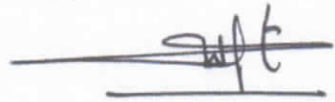
Penguji III,


Prof. Dr. Suwito Eko Pramono, M.Pd
NIP. 195809201985031003

Penguji IV,


Prof. Dr. Muhammad Khafid, M.Si
NIP. 197510101999031001

Penguji V,


Prof. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D
NIP. 196307181987021001

Penguji VI,


Prof. Dr. Tri Joko Raharjo, M.Pd
NIP. 195903011985111001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya

nama : Yustina Sapan

nim 0101618034

program studi : Manajemen Kependidikan, S3

menyatakan bahwa yang tertulis dalam disertasi yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Soft skill terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen Perguruan Tinggi Kemaritiman Di Lingkungan BPSDM Kementerian Perhubungan**” ini benar-benar karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam disertasi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya **secara pribadi** siap menanggung resiko/sanksi hukum yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, Maret 2024

Yang membuat pernyataan,



Yustina Sapan

MOTTO

“Bersyukurlah selalu dalam segala keadaan”

PERSEMBAHAN

Disertasi ini kupersembahkan untuk yang terkasih, Mama yang selalu mendoakan (di Doa Ibuku, namaku disebut), Suamiku (Marjan Purba) dan Anakku (Recently Purba) yang selalu memberi support, mendoakan supaya mama cepat selesai. Dan juga keluarga besar Nenek Micel Sapan di Toraja dan Popparan Op. Rizky Girsang di P. Siantar

ABSTRAK

Yustina Sapan, 2024. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Soft skill terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen Perguruan Tinggi Kemaritiman Di Lingkungan BPSDM Kementerian Perhubungan”. *Disertasi*. Program Studi Manajemen Kependidikan. Pascasarjana. Universitas Negeri Semarang. Promotor: Prof. Dr. Tri Joko Raharjo, M.Pd Kopromotor Prof. Heri Yanto, MBA, Ph.D, Anggota Promotor Prof. Dr. Muh Khafid, M.Si

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi Soft Skill, Perilaku Kerja Inovatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perilaku kerja inovatif dosen di Lingkungan BPSDM Kementerian Perhubungan yang di mana dosen di tuntut untuk lebih kreatif dan terus berinovasi dalam menjalankan semua aktivitasnya yang sudah di atur dalam Tridarma Perguruan Tinggi. Tridarma perguruan tinggi saat ini menjadi tolak ukur kinerja dosen yang di mana dalam pelaksanaannya masih terjadi hambatan dalam prakteknya. Karakteristik sumber daya manusia yang berkualitas di abad 21 memaksa dosen harus *innovative, creative, ethical and never stops learning* dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data Structural Equation Model (SEM) dalam rangka untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengambilan data di bantu dengan Google form yang di sebarakan kepada semua responden. Populasi dalam penelitian ini yaitu dosen perguruan tinggi maritim di Kementerian Perhubungan yang sudah memiliki jabatan akademik sebanyak 145 dosen.

Hasil penelitian menampilkan bahwa dalam pembentukan perilaku kerja inovatif dosen di dominasi oleh budaya organisasi dengan nilai loading faktor sebesar 0.557 dengan dimensi terbesar yaitu people orientation yang artinya sejauh mana pemimpin memperhatikan kebutuhan dosen, kepentingan dan bidang pengembangan kepribadian dosen untuk mempercepat pekerjaannya. Novelty penelitian adalah model perilaku kerja inovatif dosen dengan mempertimbangkan dua faktor yaitu eksternal yang didalamnya kita membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan arahan yang jelas dan tersistematis dan dibutuhkan budaya organisasi yang berfokus kepada kepedulian terhadap orang dengan memperhatikan dosen. Sedangkan faktor internal diantaranya kompetensi softskill dosen dengan mempertajam kemampuan dosen dalam menyelesaikan masalah, dan mengakomodir motivasi kerja dosen melalui kekuatan yang di miliki dosen untuk mempermudah dan mendukung pekerjaan dosen.

Kesimpulannya perilaku kerja inovatif dosen di dominasi pembentukannya oleh budaya organisasi yang sangat dominan dan di harapkan dapat memberikan perhatian yang lebih dalam pembentukan kompetensi soft skill dan meningkatkan motivasi kerja dosen di lingkungan kementerian Lingkungan BPSDM Kementerian Perhubungan

ABSTRACT

Yustina Sapan, 2024. "The Influence of Leadership, Work Motivation, Organizational Culture and Soft Skill Competence on Innovative Work Behavior of Maritime Higher Education Lecturers in the BPSDM Environment of the Ministry of Transportation". Dissertation. Educational Management Study Program. Postgraduate. Semarang State University. Promoter: Prof. Dr. Tri Joko Raharjo, M.Pd Copromotor Prof. Heri Yanto, MBA, Ph.D, Member of the Promoter Prof. Dr. Muh Khafid, M. Si

Keywords: Leadership, Work Motivation, Organizational Culture, Soft Skill Competence, Innovative Work Behavior.

This study aims to determine the innovative work behavior of lecturers in the Ministry of Transportation BPSDM Environment where lecturers are required to be more creative and continue to innovate in carrying out all their activities that have been regulated in the Tridarma of Higher Education. Tridarma of higher education is currently a benchmark for lecturers' performance, wherein in practice, there are still obstacles in its implementation. The characteristics of quality human resources in the 21st century force lecturers to be innovative, creative, ethical, and never stop learning at work.

This study uses quantitative research methods with data analysis techniques Structural Equation Model (SEM) to examine the direct and indirect effects. Data collection was assisted by a google form which was distributed to all respondents. The population in this study were lecturers of the Human Resource Development on Transportation Agency who already had 145 academic positions.

The results show that in the formation of innovative work behavior, lecturers are dominated by organizational culture with a loading factor value of 0.557 with the largest dimension being people orientation, which means the extent to which the leader pays attention to the needs of lecturers, interests, and areas of lecturer personality development to speed up their work. Novelty research is a model of innovative work behavior of lecturers by considering two factors, namely external, in which we need a leader who can provide clear and systematic directions and an organizational culture that focuses on caring for people by paying attention to lecturers needed. While internal factors include the soft skills of lecturers by sharpening the ability of lecturers to solve problems, and accommodating the motivation of lecturers' work through the strengths of the lecturers to facilitate and support the work of lecturers.

In conclusion, the innovative work behavior of lecturers is dominated by an organizational culture that is very dominant and is expected to give more attention to the formation of soft skill competencies and increase the work motivation of lecturers in the Ministry of Environment, BPSDM Ministry of Transportation.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Tuhan yang telah memberikan hikmat, dan anugerahNya kepada peneliti untuk menyelesaikan disertasi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI SOFT SKILL TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DOSEN PERGURUAN TINGGI KEMARITIMAN DI LINGKUNGAN BPSDM KEMENTERIAN PERHUBUNGAN”**. Disertasi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor Pendidikan pada Program Studi Manajemen Kependidikan, Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.

Penulisan disertasi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan disertasi ini. Ucapan, terima kasih peneliti sampaikan pertama kali kepada para promotor: Prof. Dr. Tri Joko Raharjo, M.Pd (promotor), Prof. Heri Yanto, MBA, Ph.D (Kopromotor) dan Prof. Dr. Muh Khafid, M.Si (anggota promotor) atas bimbingannya selama ini yang dengan penuh kesabaran, keikhlasan dan ketelatenan meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan pengetahuan-pengetahuan baru sehingga penulisan disertasi ini dapat diselesaikan.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan yakni kepada:

1. Prof. Dr. S Martono, M.Si Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum. Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
3. Prof. Dr. Suwito Eko Pramono, M.Pd. Koordinator Program Studi S3 Manajemen Kependidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
4. Bapak, Ibu Dosen dan civitas akademika Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Semarang yang telah banyak memberikan khasanah keilmuan dan layanan akademik
5. Kepala Pusat BPSDM Matra Laut Kementerian Perhubungan, Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta, Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang, Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar, Direktur Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Surabaya, Direktur Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Barombong, Direktur Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Sorong, Direktur Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Banten, Direktur Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Sumatera Barat, Direktur Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Aceh, dan Direktur Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Minahasa Selatan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian
6. Bapak/ Ibu dosen Perguruan Tinggi Maritim di Lingkungan BPSDM Kementerian Perhubungan yang telah meluangkan waktu untuk mengisi questioner dan memberikan masukan – masukan selama melakukan penelitian disertasi ini.
7. Mama tercinta yang selalu mendoakan (di Doa Ibuku, namaku disebut), Suamiku tercinta (Marjan Purba) yang selalu menyemangati, memberikan bantuan moril dan materiil, Anakku terkasih (Recently Purba) yang selalu

mendoakan agar sekolah mama cepat selesai, Saudara – saudariku yang selalu mendoakan dan memberi motivasi.

8. Teman – teman Angkatan 2018 Prodi Manajemen Kependidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Semarang dan semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan penulisan disertasi ini hingga selesai

Peneliti sadar bahwa dalam disertasi ini mungkin masih terdapat kekurangan, baik isi maupun tulisan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat peneliti harapkan. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Tuhan Yesus senantiasa memberkati ... Amiinn

Semarang, Januari 2024

Yustina Sapan

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN PENGUJI DISERTASI TAHAP II	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	10
1.3. Cakupan Masalah.....	10
1.4. Rumusan Masalah.....	11
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1. Kajian Pustaka	15
2.2. Kerangka Teoritis	17
2.2.1 Perilaku Kerja Inovatif.....	18
2.2.2 Kepemimpinan.....	26
2.2.3 Motivasi Kerja	36
2.2.4 Budaya Organisasi	45

2.2.5	Kompetensi Softskill	55
2.3.	Kerangka Berpikir.....	66
2.4.	Hipotesis Penelitian	83
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1.	Desain Penelitian	84
3.2.	Populasi dan Sampel	84
3.3.	Variabel Penelitian	85
3.4.	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	89
3.4.1	Analisis Outer Model	89
3.4.2	Analisis Inner Model.....	90
3.4.3	Pemodelan SEM.....	90
3.4.4	Tahap Uji Hipotesis	92
3.5.	Uji Instrumen Penelitian	93
3.5.1	Uji validitas.....	93
3.5.2	Uji reliabilitas	94
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Karakteristik Responden	96
4.2.	Analisis Deskriptif	100
4.2.1	Kepemimpinan (X1).....	100
4.2.2	Motivasi Kerja (X2)	102
4.2.3	Budaya Organisasi (X3)	103
4.2.4	Kompetensi Softskill (X4).....	104
4.2.5	Perilaku Kerja Inovatif (Y).....	106
4.3.	Analisis Inferensial Dengan <i>Struktural Equation Modeling</i>	107
4.3.1	Hasil Uji Model Pengukuran	108
4.3.2	Hasil Uji full Model Struktural Lengkap (SEM)	125
4.4.	Prasyarat Analisis Model SEM.....	128
4.4.1	Discrimant validity	128
4.4.2	Uji Normalitas (multivariate normality).....	130

4.4.3	Multicollinearity dan singularity.....	132
4.4.4	Data Outlier.....	132
4.4.5	The goodness of fit (GOF) Struktural equation model	135
4.5.	Pengujian Hipotesis	136
4.6.	Pembahasan	141
4.6.1	Motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif ..	141
4.6.2	Budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.....	145
4.6.3	Kompetensi softskill terhadap perilaku kerja inovatif.....	150
4.6.4	Kepemimpinan terhadap kompetensi <i>soft-skill</i> ...	157
4.6.5	Budaya organisasi terhadap kompetensi <i>soft-skill</i>	159
4.6.6	Kepemimpinan terhadap budaya organisasi	162
4.6.7	Kepemimpinan terhadap motivasi kerja	165
4.6.8	Budaya organisasi terhadap motivasi kerja	166
4.7.	Novelty.....	171
BAB V	PENUTUP	
5.1.	Simpulan	173
5.2.	Implikasi	174
	Implikasi teoretis	174
	Implikasi praktis	175
5.3.	Saran	177
	Kepala BPSDM Kementerian Perhubungan	177
	Kepala UPT / Direktur	177
DAFTAR PUSTAKA		178
LAMPIRAN-LAMPIRAN		188